

# PARTECIPARE

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

N. 11  
Ottobre  
Anno 2011

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

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

## SOMMARIO:

Buona politica, cattolici in campo  
Quelle energie inchiodate al «fronte del rifiuto»  
Messa la parole fine alle polemiche sull'articolo 8  
Senza pa(t)roni in cielo rischiamo solo pa(d)roni in terra  
Patto tra generazioni  
Telefonici ed elettrici: trasferimento all'Inps  
Lutti  
Servizio di ristorazione aziendale  
Agevolazioni tariffarie in Enel: come si procede  
Enel - EPG: pronti a partire ... con verifica, Feltre  
13/09/2011  
Enel Gem - Central Maintenance Idroelettrica  
Pari opportunità

Enel infrastrutture e reti  
Enel – Gem riorganizzazione idroelettrico.  
Mefop, prospettive per il rilancio della previdenza  
complementare  
Spostamento orario per trasporto eccezionale: botta e  
risposta!  
Terna – ore di viaggio/mobilitazione  
Lettera aziendale ai lavoratori del Punto Enel  
Certificati medici  
WFM & ADL -incentivazione della produttività/qualità  
di unità – anno 2011



Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: [treviso@flaei.org](mailto:treviso@flaei.org)

## **BUONA POLITICA, CATTOLICI IN CAMPO**

*Presentato il Manifesto delle sette associazioni che operano nel mondo del lavoro - Pierluigi Fornari - Avvenire 20 luglio 2011*

Presentato a Roma *il Manifesto per la buona politica e per il bene comune*, promosso dal Forum delle



persone e delle associazioni di ispirazione cattolica nel mondo del lavoro. Presenti i leader delle sigle che vi aderiscono: per la Cisl il segretario Raffaele Bonanni, e poi i presidenti del Movimento cristiano lavoratori Carlo Costalli, delle Acli Andrea Olivero, della Confcooperative Luigi Marino, della Confartigianato Giorgio Guerrini, della Compagnia delle opere Bernhard Scholz, della Coldiretti Sergio Marini. «Siamo nati due anni fa – spiega il portavoce, Natale Forlani – per rispondere all'appello del Papa, ribadito dai Vescovi italiani, per un impegno fecondo dei cattolici rivolto al rinnovamento morale e civile della politica nazionale». E aggiunge: «Stiamo vivendo momenti straordinari nei quali bisogna fare bene il proprio mestiere, ma anche riscoprire il senso della propria missione ispirandosi alla Dottrina sociale della Chiesa».

Bonanni rivendica al Forum il merito di aver «influenzato moltissimo comportamenti politici, sociali ed economici», proprio per la consistenza e la forza delle realtà che lo compongono. «Non si può rinnovare la politica decidendo la nascita di un nuovo partito, o con la comparsa di alcune personalità che gli danno vita – sottolinea il sindacalista –. La nostra iniziativa, diversamente, vuole ribaltare la logica seguita in Italia ed in Europa nell'ultimo ventennio, delegando a qualcuno tutte le incombenze. Attraverso le nostre associazioni e le relazioni tra noi e altri, dobbiamo suscitare un moto di responsabilità collettiva». Per Bonanni «non esiste politica senza prepolitica,

senza sussidiarietà, senza la riscoperta della responsabilità da parte della persona che collabora con altri». Il segretario Cisl peraltro definisce «bislacca» l'attuale classe dirigente che «non fa il minimo indispensabile per essere più credibile».

«Non ci rassegniamo – osserva Guerrini - a vivere in un Paese che non cresce da più di vent'anni e non dà prospettive ai giovani. Con una assunzione di responsabilità maggiore rispetto al passato si mettono insieme rappresentanze del lavoro, delle imprese, della società, del volontariato che sono un'energia, ed una ricchezza italiana che altri Paesi non hanno». «Il problema oggi – aggiunge Scholz – non sono i progetti, ma i soggetti. Il vero problema è che qualcuno cominci a muoversi, a costruire. Abbiamo assunto già responsabilità ciascuno nel suo ambito, ora ci siamo messi insieme per assumere ancora fino in fondo il nostro impegno e renderlo più fruttuoso per tutto il Paese». «È giunto finalmente il momento di un cambio di passo», evidenzia Olivero, convinto che «è possibile aggregare le forze sociali del Paese per esprimere un progetto di cambiamento». L'iniziativa registra nel mondo politico un interesse ampio e trasversale. «Importante contributo all'evoluzione della politica italiana», commenta il ministro del Welfare Maurizio Sacconi, evidenziando le radici cristiane «quale presupposto necessario per la definizione di una nuova stagione di sviluppo». Un «riferimento alla tradizione nazionale» dunque che «costituisce l'ancoraggio necessario per costruire il futuro». Anche Beppe Fioroni del Pd individua nel Manifesto «le fondamenta» per «ritornare» a questa proiezione temporale per «un Paese che ha bisogno di archiviare nemici da abbattere e improvvisazione». «Valori alti, preziosi, pienamente condivisibili», concorda il collega di partito Sergio D'Antoni. Il capogruppo del Pdl al Senato, Maurizio Gasparri, vede «stimoli» per la ricomposizione dei moderati. «Grande positività del Manifesto », aggiunge il vice Gaetano Quagliariello. «Un'iniziativa eccellente», per il presidente dell'Udc Rocco Buttiglione, che la «inserisce nella grande effervescenza del mondo cattolico».

### **NOVE PUNTI PER RIPARTIRE**

#### **I VALORI**

#### **IL FONDAMENTO DI UNA COMUNITÀ**

«Una comunità solidale, e proiettata al futuro, è fondata sulla condivisione di una visione positiva della persona e dell'esigenza di salvaguardarne la libertà e la dignità in ogni ambito: nella nascita, nella salute e malattia, nel benessere e nel bisogno, nell'attività economica, nell'ambiente». Per affrontare le sfide



servono responsabilità e comportamenti coerenti, si deve valorizzare la sussidiarietà. «Possiamo affrontare cambiamenti epocali», solo ricostruendo «la fiducia nel futuro e nel prossimo».

## **LO SVILUPPO**

### **PRODUTTIVITÀ SENZA DEBITO**



«Ridurre il debito pubblico è fondamentale non solo per evitare al nostro Paese rischi imponderabili per la sua sostenibilità, ma anche perché sono i ceti meno abbienti e le giovani generazioni le vittime di esso. Ma il debito è sostenibile se c'è sviluppo», perciò occorre «massimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e diffondere la produttività»

Dobbiamo ridurre «i costi della politica, contrastare le rendite di posizione, l'evasione e l'elusione fiscale e le forme parassitarie e assistenziali».

## **LA FAMIGLIA**

### **INVESTIRE NEL NOSTRO FUTURO**



«Una società proiettata verso il futuro deve valorizzare il ruolo riproduttivo, educativo e di cura delle persone, svolto dalle famiglie».

Dobbiamo «favorire la crescita di un mercato di servizi sociali di qualità, con politiche che mettano al centro il ruolo delle famiglie nella crescita dei figli, nell'accesso ai servizi di cura e di conciliazione con il lavoro, per la scelta di percorsi educativi e promuova la crescita di un'offerta di servizi, e di beni relazionali, fatta di imprese, profit e no profit, e di volontariato».

## **L'EDUCAZIONE**

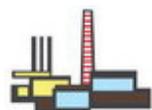
### **PROMUOVERE UN'OFFERTA PLURALE**

«Investiamo in educazione, formazione e ricerca. E' la condizione per dare un futuro ai nostri giovani e renderli protagonisti delle rivoluzioni tecnologiche e organizzative in atto nell'economia globale. Miglioriamo il sistema di istruzione valorizzando la pluralità delle offerte formative. Rimuoviamo gli ostacoli che separano la formazione dal lavoro, valorizziamo le iniziative promosse dalle parti sociali per offrire alle persone, alle famiglie ed alle imprese informazioni corrette ed una maggiore qualità formativa».



## **LE IMPRESE**

### **PORRE LE BASI PER LA CRESCITA**



«Il nostro sviluppo dipenderà dalla capacità di generare nuove imprese, sviluppare quelle esistenti, attrarre nuovi investimenti, soprattutto in territori meno sviluppati del Mezzogiorno. Diamo un valore positivo a chi fa impresa e intraprende, con regole poche e certe, che non ne deprimano lo sviluppo, e una fiscalità sostenibile. Consideriamo la crescita ed il coinvolgimento delle risorse umane un fattore competitivo per il successo delle imprese sul mercato e una potente leva per la diffusione della produttività e della qualità del lavoro».

## **IL LAVORO**

### **SIA AL CENTRO DELLA SOCIETÀ**



«Riportiamo il lavoro al centro, come fondamento per lo sviluppo della persona, della famiglia, dell'economia e della coesione sociale. Liberiamo il lavoro dai molti pregiudizi che portano a costruire assurde gerarchie tra il lavoro degli uomini e quello delle donne, degli italiani rispetto agli immigrati, tra lavori manuali e intellettuali, tra dipendenti e autonomi. Tutti i lavori hanno la medesima dignità». Si deve integrare educazione e lavoro, famiglie e produzione, flessibilità e sicurezza, con un mercato del lavoro inclusivo specie per giovani, donne e immigrati.

## **IL WELFARE**

### **NUOVE FRONTIERE PER ASSISTENZA**



«Un welfare moderno non può prescindere dall'uso efficiente delle risorse e dal concorso responsabile delle persone, delle famiglie e delle organizzazioni sociali, delle associazioni nonprofit e del volontariato. Diamo spazio, e fiducia, alla sussidiarietà per offrire nuove frontiere per la previdenza, la sanità, l'assistenza, la formazione e le tutele attive nel mercato del lavoro». Tra l'altro

il Manifesto chiede di ripensare lo Stato per «renderlo più snello ed autorevole, valorizzando le autonomie e la sussidiarietà nell'ambito di un Federalismo solidale».

## I POLITICI

### CAPACI DI UNIRE UNA COMUNITÀ



La classe dirigente dev'essere portatrice di competenze, valori, capace di aggregare motivazioni e interessi. Si deve por termine alla «riproduzione oligarchica delle classi dirigenti» alimentata dall'impossibilità di esprimere «preferenze, valutando la credibilità e le competenze dei candidati» alle elezioni. Perciò serve «una legge elettorale su base proporzionale, garantendo la rappresentanza parlamentare ai partiti politici che abbiano ricevuto un adeguato consenso e vincoli di coalizione che favoriscano la stabilità dei governi».

## IL FUTURO

### UN PAESE CHE CE LA PUÒ FARE



«Siamo un Paese dotato di grandi risorse: famiglie e comunità generose, uno straordinario tessuto di imprese, una rete di rappresentanze sociali del mondo del lavoro senza uguali, di associazioni e volontari». In questo ambito, il contributo dei cattolici, soprattutto delle associazioni che si ispirano ai principi della Dottrina sociale «è stato trainante». Le Encicliche «hanno accompagnato il protagonismo dei cattolici» nell'affrontare grandi questioni politiche e sociali in coerenza con i valori cristiani ed «un umanesimo universale». Il Manifesto può costituire un punto di riferimento per l'intera comunità nazionale.

## QUELLE ENERGIE INCHIODATE AL «FRONTE DEL RIFIUTO»

### LO SCIOPERO DELLA CGIL, LE SUE SCELTE

*Avvenire 7 settembre 2011 Sergio Soave*

## ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΕΡΤΙΑ (SCIOPERO GENERALE in greco)

Lo sciopero generale indetto dalla Cgil in concomitanza con la discussione delle misure per fronteggiare il



grave rischio di collasso finanziario ha diviso profondamente il mondo del lavoro, le forze politiche, i commentatori. Lo scambio di accuse tra il leader della Cisl Raffaele Bonanni, che aveva definito «demenziale» l'idea di scioperare in questa fase della crisi, e la segretaria della Cgil Susanna Camusso, che ha replicato considerandolo «sull'orlo di una crisi di nervi», dà l'idea di quanto si sia fatta ampia la distanza tra le due maggiori confederazioni.

Eppure, solo un mese fa, la Cgil era sembrata rientrare nell'ambito del sistema negoziale, che aveva abbandonato per anni e le altre rappresentanze sociali avevano salutato con soddisfazione quel passo, che sembrava concludere una lunga fase di isolamento e che invece è stato solo una breve parentesi.

Sull'andamento dello sciopero ci sono come sempre versioni assai distanti, anche se alcuni dati oggettivi, come quello della

partecipazione inferiore al 10 per cento nel pubblico impiego, e qualche piazza, come quella milanese, presidiata da soltanto qualche migliaio di manifestanti, sembrano non discostarsi dai dati degli ultimi scioperi solitari della Cgil, nettamente minoritari.

Anche il fronte politico ha reagito in modo assai articolato: oltre all'ovvia condanna da parte delle formazioni di maggioranza, c'è da registrare una netta divaricazione tra le opposizioni. Il Partito democratico, almeno nelle sue figure di vertice, ha aderito alle manifestazioni di protesta della Cgil, anche se qualche settore del partito l'aveva giudicata almeno intempestiva, mentre l'Italia dei valori e Sinistra e libertà l'hanno sostenuta senza riserve. Il leader dell'Udc Pier Ferdinando Casini, al contrario, vi ha ravvisato i sintomi di una «sindrome greca», cioè di quella rottura verticale della coesione sociale che ha esposto il Paese ellenico a gravissime turbolenze e persino a infiltrazioni anarcoidi (di cui si è visto qualche sintomo in episodi di violenza verificatisi a Napoli).

Fortunatamente, per la verità, nell'insieme del corpo sociale, la critica anche aspra alle specifiche scelte del governo, che è assai diffusa, si accompagna alla preoccupazione per i rischi che corre il Paese. La Cgil ha

scelto ancora una volta – come già fece opponendosi alla riforma della contrattazione, agli accordi Fiat e a tante altre scelte unitarie delle parti sociali e delle altre grandi confederazioni – una sorta di “fronte del rifiuto” e questo la sposta su posizioni estremistiche e marginali, al di là della tradizionale capacità di mobilitazione di una estesa fascia di militanti e l’egemonia che esercita sull’area dell’antagonismo politico e sociale. Può darsi, tuttavia, che con lo sciopero generale abbia voluto dare sfogo alle tensioni e alle esasperazioni, in modo da poter poi tornare alla funzione negoziale propria di ogni sindacato. L’enfasi che è stata posta nei comizi nella denuncia del comportamento non solo delle tradizionali controparti, governo e imprese, ma anche, se non soprattutto, delle altre rappresentanze del lavoro fa purtroppo prevedere che la dissidenza solitaria della maggiore confederazione non sarà di breve durata. E questa è una brutta notizia per la sinistra e, quel che più conta, la conferma che un’energia sindacale assai importante, anche in questa fase delicatissima, è sostanzialmente persa per il Paese.

### **MESSA LA PAROLE FINE ALLE POLEMICHE SULL'ARTICOLO 8**

Ieri, 21 settembre, è stato sottoscritto da CGIL CISL e UIL l'Accordo Interconfederale dello scorso 28 giugno: un accordo importante che dà certezza alle relazioni industriali a livello nazionale e, soprattutto, locale.



Da questo momento, le Parti sociali (per quanto riguarda il Sindacato le Organizzazioni più rappresentative) potranno trattare e siglare accordi in sede aziendale e, in caso di dissidi, far decidere alla maggioranza come accade in ogni contesto civile e democratico.

CGIL CISL e UIL hanno formalizzato una intesa che, fino a qualche giorno fa, sembrava impossibile da raggiungere, ribadendo la loro

legittimità a trattare tutte le materie in piena autonomia, rafforzando in tal modo le intese sindacali che saranno raggiunte.

Con detto Accordo, rispetto all'articolo 8, è stata messa parola fine alle polemiche insorte nelle ultime settimane.

In concreto, si è stabilito che le Parti sociali, in piena autonomia, gestiranno tutti i punti che lo stesso articolo 8 demanda alla volontà di Sindacati e Imprese.

Pertanto, le tutele previste dall'articolo 18 della Legge 300/70 resteranno pienamente valide, in quanto, a seguito della sottoscrizione dell'Accordo del 28 giugno la Cisl (e ovviamente la FLAIEI) e tutte le altre Organizzazioni Sindacali firmatarie si sono impegnate a non trattare questo punto.

Con questo atto viene fugata ogni preoccupazione e posto la parola fine a tutte le strumentalizzazioni.

La prima parte dell'articolo 8 della Manovra finanziaria, segnatamente a quella che dà validità giuridica agli accordi siglati tra le Parti sociali, rimane un fatto positivo perché d'ora in avanti nessuno potrà rimettere in discussione, o contrastare giuridicamente, la volontà della maggioranza dei Lavoratori.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

### **SENZA PA(T)RONI IN CIELO RISCHIAMO SOLO PA(D)RONI IN TERRA**

*L'abolizione delle feste patronali: austerità o tracotanza? - Avvenire 10 settembre 2011 – Davide Rondoni*

Loro no, non scioperano. I santi patroni, in un certo senso anch’essi vittime della manovra, non fanno cortei – o almeno le loro non sono sfilate di protesta. Non sono riuniti in comitati, associazioni di categoria o cose del genere. Non hanno scritto lettere aperte alle autorità. Se ne stanno in silenzio. Ma i cuori della gente no, si fanno sentire. Ovunque, sia che si trattasse della mite santa Rosalia o che fosse in ballo il dolce austero sant’Ambrogio, il cuore del popolo italiano ha avuto un sussulto. Come dire: ma no, loro cosa c’entrano?



Vogliono togliere i giorni di festa legati alle feste patronali. In Italia, si sa, non ci siamo fatti mancare giorni di ferie, di ponti.

Qualcuno dice che siano salutari per il turismo. Qualcun altro che siano salutari per tutti. Ma sono troppi, dicono alcuni altri. Allora tra i vari tagli – mentre si provvede a salvare enti forse anacronistici – un fendente ha tolto la possibilità di proclamare feste dedicate al patrono. I santi patroni

hanno accolto la decisione in silenzio. Sarà perché loro sono sempre in festa, in Paradiso, e non sentono il problema come cosa che li riguardi più di tanto. Non sono giunte vibrante proteste dalle varie Madonne del Fuoco, dell'Olmo, della Pianta, del Lago. A proposito, quanti nomi belli ha Maria in Italia, che geografia di storia e fantasia, che topografia dell'amore, come la si onora in tanti luoghi questa ragazza da cui ha avuto via un 'sì' libero tra gli uomini e Dio. Non sono giunti alle redazioni nemmeno comunicati firmati dal sindacato dei sant'Antonio.

Insomma loro, i nostri patroni, tacciono.

Ma noi, quelli che di un patrono sanno di aver bisogno, e più in cielo che in terra, non riusciamo a tacere. Noi, quelli che sono liberi in terra perché hanno patroni, padri, amici in cielo, non riusciamo a non dire: ma siete sicuri? Un popolo che non festeggia i patroni in cielo rischia di onorare solo i padroni in terra. Quelli che comandano la storia e fanno le feste per le loro vittorie. Un popolo che non festeggia visibilmente, concretamente, i suoi patroni in cielo, rischia di andare in solluchero e di finire servo visibilmente, concretamente di suoi padroni sulla terra. Giocando, ma non tanto, con le consonanti, si può dire che se togliamo i patroni ci restano solo i padroni. Quelli a cui interessano i nostri soldi, i nostri voti, le nostre idee. Mentre a quegli altri che stanno in cielo interessano le nostre ferite, le nostre gioie, i nostri segreti.

Le nostre pene e i nostri amori. A loro li confidiamo, a loro li gridiamo. Per quello, spesso, i padroni in terra sono invidiosi dei patroni in cielo. Perché loro in terra vorrebbero pure il nostro segreto, le nostre pene, le nostre gioie. Insomma, la nostra anima. Che invece si rivolge ai patroni in cielo. Per chiedere fuoco. Per chiedere luce. E pazienza. Per l'anima e per la storia.

Perché i padroni sulla terra credono di essere i padroni della storia. Ma non è così. I patroni in cielo ci ricordano chi è il Signore misterioso della storia. E allora il popolo e in taluni casi i rappresentanti del popolo si sono già mossi. Perché la festa del patrono non è una sagra come un'altra. Non è una scusa per far vacanza. È una festa che mette a fuoco una questione chiave nella vita: siamo come alberi che hanno le radici in cielo. Non si tratta tanto di difendere una festa sacra – modello a cui peraltro tutte le feste successive, dai festival di partito ai raduni rock, hanno guardato copiando – ma di non dimenticarci come siamo fatti, e com'è fatta l'Italia reale. Togliere le feste dei patroni significa mortificare il cuore d'Italia. Siamo sicuri che è quel di cui c'è bisogno? Pensano, i momentanei padroni della storia, che il nostro popolo – e proprio adesso – non abbia più bisogno di stringersi intorno ai propri patroni in cielo? Non vorremmo che un gesto travestito di senso di austerità nascondesse invece un'oscura e poco intelligente tracotanza.



*Dai diritti acquisiti al futuro negato. Così le giovani generazioni pagano il prezzo del debito*

### Il fatto

L'attualità del conflitto generazionale è sempre più evidente e drammatica se, con onestà, si analizzano le cifre che dimostrano come la società dei padri abbia trasferito sui figli gran parte dei costi del sistema di welfare attualmente in vigore



vigore

Chi è

quasi  
Chi

un assegno pari al 52% della retribuzione

Lavori precari, stipendi modesti, un fisco che non sostiene la famiglia. Chi oggi ha meno di 40 anni vive un presente che amplifica la sfiducia. È l'ora di riforme nel segno dell'equità.

Il conflitto generazionale c'è già. E ha la forza dirompente e drammatica dei numeri. Il dipendente privato che ha smesso di lavorare nel 2008 ha incassato una pensione che vale il 68,7% dell'ultimo stipendio. Suo figlio quando lascerà il lavoro nel 2040 prenderà solo il 52,4. Per gli autonomi andrà ancora peggio. Artigiani e commercianti vedranno crollare il primo incasso pensionistico dal 67,9% del guadagno nel 2008 al 31,8 nel 2040. In altre parole, l'assegno perderà più della metà del proprio peso. Dietro i

numeri prende forma la denuncia: l'Italia dei padri sta tradendo consapevolmente l'Italia dei figli. Metà del Paese



- Avvenire 8 settembre 2011  
Arturo Celletti

andato in pensione nel 2008 percepisce una pensione pari a il 70% dell'ultimo stipendio. lascerà il lavoro nel 2040 avrà

(quelli nati dopo il 1 gennaio 1970 sono più di ventotto milioni) vive un presente 'sfregiato' dal precariato e da stipendi da fame. E attende un futuro senza una reale previdenza e senza credibili punti di riferimento. I dati si accavallano e amplificano la sensazione di sfiducia: secondo i calcoli fatti dal *Center of research*

In 5 anni sulle spalle dei nostri figli abbiamo caricato quasi 400 miliardi di debito pubblico

di Pittsburgh sui sistemi di welfare occidentale la pensione media di un italiano nato negli anni Ottanta sarà pari a 340 euro mensili.

Un riequilibrio generazionale dal punto di vista della spesa deve essere assolutamente una delle priorità di questo Paese. Ma l'accordo non va cercato tra partiti. Va semmai costruito chiedendo all'Italia che è nello Stato sociale di pensare a quella che, inevitabilmente, ne cadrà fuori. Ai padri di tornare a pensare ai figli. E di aprire finalmente una riflessione sulla più terribile storia di egoismo che scuote il Paese e che si snoda in tre capitoli. Il primo si chiama debito pubblico. Nel 2005 era pari a 1.512 miliardi di euro, il 105% del Pil; oggi ha sfondato quota 1.900 miliardi. Insomma in poco più di 5 anni abbiamo caricato sulle spalle dei nostri figli ulteriori 388 miliardi. Il secondo è quello dell'abbattimento degli stipendi. Il salario medio annuo in Italia è pari a 14.700 euro netti (fonte Eurispes). Un neolaureato appena assunto non arriva mediamente ai mille euro al mese, dopo cinque anni può aspirare a 1200. Il 27,4% dei pensionati (poco meno di sei milioni di assegni) ha un trattamento di quiescenza superiore ai 1.500 euro mensili. Due milioni tra questi sono persone che hanno lasciato il lavoro prima dei cinquant'anni. Sarà ora di toccare questi fantomatici diritti acquisiti? C'è poi il terzo capitolo, il più devastante: l'ingiustizia più clamorosa ai danni degli under 40 di questo Paese è stata compiuta proprio con le politiche previdenziali.

In queste condizioni il via libera alla manovra sembra solo l'aspirina somministrata al cardiopatico che aspetta un trapianto di cuore. Servono cure radicali, interventi decisi perché oggi è sempre più complicato fabbricare futuro.

Davanti a noi c'è uno scenario che mette spavento. Dove si ha paura di generare figli che faticheremo a crescere, dove la famiglia viene messa in discussione da anni e anni di politiche scellerate. Stiamo vivendo un periodo eccezionale per la drammaticità della crisi economica che sta scuotendo il mondo: sarebbe un'occasione unica per realizzare riforme vere e aprire la strada a cambiamenti radicali invece di

### LE REGOLE DELLA PREVIDENZA

#### PENSIONI DIVECCHIAIA

**Uomini**  
65 anni sia nel pubblico che nel privato

**Donne**  
60 anni

- Dal 2012: 65 anni nel pubblico
- Dal 2014: graduale innalzamento nel privato per arrivare a 65 anni nel 2026

#### PENSIONI DI ANZIANITÀ

**Fino a tutto il 2012**

- Dipendenti: 60 anni di età e 36 di contributi (quota 96)
- Autonomi: 61 anni di età e 35 di contributi (quota 97)

**Dal 2013**

- Dipendenti: 61 anni di età e 36 di contributi (quota 97)
- Autonomi: 62 anni di età e 36 di contributi (quota 98)

#### L'ADEGUAMENTO ALLA SPERANZA DI VITA

- Dal 2015 l'età pensionabile aumenterà con la "speranza di vita" accertata dall'Istat: **3 mesi in più.**
- Nel 2019 il secondo adeguamento. I successivi adeguamenti saranno ogni 3 anni




accontentarsi di semplici rattoppi. Sarebbe il momento perfetto per porre fine alla storia di un egoismo collettivo e di gettare le basi di una vera riforma strutturale della previdenza. Eppure non ci pare nemmeno questa l'ora degli sguardi larghi, delle scelte profetiche.

I veti della politica, gli egoismi di una parte importante del nostro sindacato (nella Cgil, il 53% degli iscritti aderisce al Sindacato dei pensionati italiani) e della nostra impresa, continuano a essere un freno per l'apertura di una vera stagione di cambiamento. Qui si resta fermi e si schiva il problema ripetendo che una riforma c'è e che nel giro di qualche anno comincerà a dare effetti. Qui si invoca l'intervento della Bce a sostegno dei nostri titoli di Stato ma ci si dimentica che proprio l'Eurotower ha invitato l'Italia a intervenire con serietà sulla previdenza.

Perché allora non accelerare? Perché non rendersi conto che l'Italia non può restare, tra i grandi Paesi d'Europa, quello con la più consistente quota di spesa pensionistica sul totale delle prestazioni sociali: nel 2008 era al 60,7%, contro il 43 della Germania, il 46 della Francia, il 39,7 del Regno Unito e il 39,6 della Spagna.

Bisogna muoversi perché gli artigli di un assurdo conflitto generazionale si allungano minacciosi. Perché i nostri figli hanno cominciato a rimproverarci di avergli preparato un futuro peggiore del peggiore presente. Loro sono quelli che un

### IL CONFRONTO INTERNAZIONALE

	Età pensionabile	Età effettiva di pensionamento
	Uomini - Donne	Uomini - Donne
Italia	65 - 60 (Fino al 2012)	61,1 - 58,7
Francia	60 - 60	59,1 - 59,7
Regno Unito	65 - 60	64,3 - 62
Germania	65 - 65	61,8 - 60,5
Spagna	65 - 65	61,8 - 63,4
Stati Uniti	65,8 - 65,8	65,5 - 64,8

giorno del 1995 hanno sentito dirsi 'metodo contributivo' mentre noi scrivevamo una riforma che ci manteneva nel 'metodo retributivo'. Loro non capivamo cosa volesse dire. Noi facevamo passare in silenzio una legge che li lasciava scoperti e che bruciava loro il futuro.

Oggi manca consapevolezza e informazione che, invece, sarebbero fondamentali per porre eventualmente rimedio, finché si è in tempo, a pensioni che altrimenti rischiano di essere al di sotto del minimo sociale. L'Inps dovrebbe mandare a tutti i contribuenti Sul totale delle prestazioni sociali l'Italia ha una tra le quote più alte di spesa pensionistica proiezioni sull'ammontare delle prestazioni che potrebbero ricevere a seconda di quando andranno in pensione e di come andrà l'economia. Servirebbe anche a incoraggiare investimenti in previdenza integrativa e la scelta di lavorare più a lungo. Se non si farà questo, sarà solo perché si ha paura di dire agli italiani la verità. Ma allora forse il rischio che il conflitto generazionale divampi sarà più forte. I padri rischiano sul serio di guardare i loro figli invocare una riforma con la R maiuscola e non un pastrocchio come quello poi ritirato sugli anni di militari e di università. Di osservarli gridare lo sdegno verso un'Italia con la quota più alta di giovani che non lavorano e non studiano. E, al tempo stesso, verso un'Italia con la vita lavorativa più breve. Due primati tristi che meritano un no forte. Perché il nostro non è mai stato un Paese per giovani. Ma lo sarà ancora meno se non si farà qualcosa. Prima, magari, di ritrovarci con i nostri figli nelle piazze a manifestare per reclamare equità.

\*o\*o\*o\*

### Così le riforme hanno «salvato» solo i genitori. I limiti dei fondi integrativi

#### La previdenza all'italiana? Con il sacrificio dei giovani

LE PAROLE	GLI INTERVENTI	
<p><b>RIPARTIZIONE</b> Nel sistema a ripartizione l'importo dei contributi versati viene immediatamente utilizzato per finanziare le prestazioni dei pensionati allo stesso momento.</p>	<p><b>AMATO (1992)</b> È stata la prima riforma dopo molti anni. Ha alzato l'età per la pensione di vecchiaia da 60 a 65 anni per gli uomini e da 55 a 60 per le donne. I requisiti minimi di contribuzione per la «vecchiaia» sono saliti da 15 a 20 anni. Per le «anzianità» restano i 35 anni di contributi, senza limiti d'età. Le novità sono entrate in vigore gradualmente tra il '93 e il 2000. Modificato anche il calcolo che fissa il valore della pensione: gli ultimi anni di stipendi presi a riferimento sono passati da 5 a 10 per chi aveva già iniziato a contribuire nel 1996, per gli altri la media è sull'intera vita lavorativa.</p>	<p><b>MARONI (2004)</b> Il requisito minimo per avere l'assegno sale da 57 anni d'età (più 35 di contributi) ai 60 dal 2008 (un brusco «scalone»), 61 dal 2010 e 62 dal 2014, con l'anzianità contributiva lasciata a 35 anni (40 per avere l'assegno indipendentemente dall'età anagrafica). La riforma ha introdotto anche, per gli anni tra il 2004 e il 2007, una serie di incentivi per chi, pur avendo l'età per la pensione, ha continuato a lavorare; inoltre si è aperto alla possibilità, per i dipendenti, di scegliere la destinazione del loro Tfr.</p>
<p><b>CAPITALIZZAZIONE</b> Nel sistema a capitalizzazione i contributi versati dal singolo vengono accantonati in un fondo e investiti dall'ente gestore. Al momento del pensionamento viene erogato il montante contributivo versato, rivalutato secondo il frutto degli investimenti.</p>	<p><b>DINI (1995)</b> Ha modificato radicalmente il sistema previdenziale italiano, passando dal sistema retributivo, che basava il valore degli assegni sulle retribuzioni incassate, a quello contributivo, che calcola l'ammontare della pensione sui contributi versati durante la vita lavorativa. Introdotta anche la previdenza complementare, con l'avvio dei fondi pensione.</p>	<p><b>DAMIANO (2008)</b> Per eliminare lo «scalone» Maroni viene ridefinita la gradualità dell'innalzamento dell'età minima col sistema delle «quote», cioè la somma tra età anagrafica e contributiva. Tra il gennaio 2008 e il giugno del 2009 la quota era fissata a 93: 35 anni di contributi e 58 anni di età, dall'estate 2009 al dicembre del 2010 la quota è salita a 95 (età minima 59 anni); dal 1° gennaio di quest'anno alla fine dell'anno prossima la quota è a 96 (60 anni) e dal 2013 ecco quota 97 (61 anni). Per gli autonomi la quota è sempre maggiorata di un anno.</p>
<p><b>RETRIBUTIVO</b> Le pensioni erogate sono collegate alla retribuzione percepita dal lavoratore durante la sua attività lavorativa.</p>	<p><b>PRODI (1997)</b> Ha accelerato gli effetti della riforma Dini. Prevede tempi più rapidi per l'inasprimento dei requisiti per la pensione di anzianità ai dipendenti, per arrivare a fissare la condizione per il pensionamento di anzianità a</p>	<p><b>SACCONI (2010)</b> La manovra 2010 ha agganciato l'età pensionabile alla speranza di vita accertata dall'Istat: 3 mesi in più dal 2015, secondo adeguamento nel 2019, i successivi ogni 3 anni. L'età di pensionamento delle donne nel</p>

LE PAROLE	GLI INTERVENTI	
	<p>35 anni di contributi e almeno 57 anni di età o 40 anni di contribuzione (con l'eccezione di alcune categorie di lavoratori). Per gli autonomi elevate le aliquote contributive. L'aggiornamento del valore dell'assegno (nei casi in cui sia superiore a 5 volte il minimo) viene ridotto per tre anni.</p>	<p>pubblico impiego sale a 65 anni. Dal 2014, gradualmente, questo avverrà anche nel privato. (P.Sac.)</p>

### il fatto

*Nel nostro Paese il conflitto generazionale è evidente nel modo in cui alcuni gruppi sociali sono riusciti, nel tempo, a difendere le generose pensioni «retributive» per la loro generazione a scapito delle altre. Un 30enne di oggi potrà contare su un assegno del 50% dell'ultimo.*

*In Svezia la transizione al nuovo sistema è avvenuta in tre anni. Da noi è ancora in corso. Negli anni 60 il nostro Paese si era dato un sistema pensionistico tra i più generosi al mondo: assegni elevati e possibilità di cumularli. Nell'attuale sistema i contributi versati da chi è al lavoro continuano a pagare i trattamenti di chi si è ritirato. Ma in futuro si avrà molto meno.*

*«Più sacrifici per chi ha goduto di maggiori vantaggi, ma in cambio vanno riviste le attuali politiche di welfare»*

### DI GIUSEPPE PENNISI

La struttura del sistema pensionistico italiano rappresenta una delle principali ragioni di preoccupazione dei giovani di oggi. E non a torto. Col passaggio al sistema di calcolo delle 'spettanze' legato ai contributi versati, infatti, le giovani



generazioni hanno ben presto imparato che la loro pensione sarà in futuro molto più bassa di quella dei loro genitori, zii o nonni. Eppure la ragione di questo svantaggio non è da ricercare nella natura del 'sistema contributivo' rispetto a quello 'retributivo' quanto al modello italiano. Cerchiamo di capire perché. In primo luogo va chiarito che il metodo 'contributivo' non assicura affatto che le pensioni future saranno il frutto degli investimenti effettuati con i contributi versati oggi da chi è in età da lavoro. Il sistema previdenziale resta infatti «a ripartizione», ossia i contributi dei lavoratori non sono accantonati a loro beneficio, ma vengono comunque 'ripartiti' per finanziare le prestazioni ai pensionati di oggi.

Le spettanze, dunque, che non sono più calcolate in base alle retribuzioni, come avveniva nel vecchio metodo di calcolo 'retributivo' – vengono assicurate sì in base ai

contributi, ma intesi come 'figurativi', cioè al montante 'figurativo' con essi 'figurativamente' accumulato. In termini tecnici, il metodo si chiama «Notional Defined Contribution» (Ndc).

L'Italia e la Svezia sono stati i primi Paesi a passare da un sistema pensionistico retributivo a uno contributivo. Ma se in Italia siamo ancora nel mezzo della transizione da un metodo all'altro – inizialmente stabilita in 18 anni (dal primo gennaio 1996), ma che sarà di almeno 25 anni se si tiene conto delle pensioni di reversibilità e di altri aspetti –, in Svezia la transizione è stata completata nel 1999, ossia in soli tre anni. Questo, non perché gli svedesi siano maratoneti e gli italiani delle lumache, ma per ragioni storiche e di interessi particolaristici e clientelari.

Alla fine degli anni Sessanta l'Italia si era data il sistema previdenziale retributivo tra i più generosi al mondo con 'tassi di sostituzione' (rapporto tra ultimo stipendio e primo assegno previdenziale) prossimi all'80% e con la possibilità di cumulare più pensioni. Nel 1995, per fare un esempio, la metà dei pensionati aveva almeno due pensioni pubbliche, molti ne avevano tre e ne fruivano sin da un'età relativamente giovane. In Svezia, il 'tasso di sostituzione' non superava invece il 60% e le pensioni pubbliche non potevano essere cumulate.

Il fardello che grava sulle giovani generazioni (che, lo ricordiamo, pagano le pensioni degli anziani) è diventato particolarmente pesante in Italia, mentre è molto più leggero in Svezia, anche perché qui il cambiamento del metodo di calcolo è stato accompagnato da un aumento dell'età di pensionamento per ridurre la platea di pensionati. Nel Belpaese, invece, alcuni gruppi sociali particolarmente forti e agguerriti hanno difeso le generose pensioni 'retributive' per la loro generazione a scapito delle altre. Come? Aumentando i contributi sia direttamente sia indirettamente (ad esempio, destinando i vecchi assegni familiari al finanziamento delle pensioni) e poi introducendo nelle varie riforme parametri per i versamenti dei contributi, per i rendimenti, per l'accumulazione del montante accumulato e per il calcolo delle spettanze tali da favorire coloro che sarebbero andati a riposo entro il 2013 (e anche più in là se si tiene conto, oltre che

delle pensioni di reversibilità, del metodo di calcolo 'misto', in parte 'contributivo' e in parte 'retributivo', per coloro che avevano meno di 18 anni di anzianità al 31 dicembre 1995).

In breve, esigenze effettive e obiettivi particolaristici hanno prevalso sui principi di equità inter-generazionale. Sarebbe errato attribuirne la responsabilità solamente al governo Lamberto Dini o al ministro del Lavoro Tiziano Treu, gli autori delle riforme più significative: verosimilmente, non avrebbero ottenuto molto di più dal Parlamento e un eventuale ripudio, anche parziale, degli impegni con chi era già in pensione avrebbe scatenato una crisi sociale interna con possibili ripercussioni internazionali.

Ma torniamo al raffronto tra Svezia e Italia, utile per capire il senso del tradimento generazionale. Se, prima delle riforme, nel Paese scandinavo il 'tasso di sostituzione' tra l'ultimo stipendio e la pensione era del 60% e in Italia dell'80%, nel nostro Paese la strategia individuata per far quadrare i conti è stata quella di far pagare di più ai giovani lavoratori oggi e dare loro di meno domani. Le stime su quale sarà in futuro il 'tasso di sostituzione' con l'Ndc 'all'italiana', variano di molto anche perché i tempi e i modi di ingresso nel mercato del lavoro e le progressioni di carriera sono mutati drasticamente, ma non sono affatto rosee. Un giovane che incomincia a lavorare come [co.co.pro](#) a 25 anni, che ottiene un impiego a tempo indeterminato a 30 anni, che non ha significative interruzioni occupazionali e va in quiescenza a 67 anni, potrà contare su un 'tasso di sostituzione' tra il 40% e il 55% della retribuzione.

Al resto dovrebbero pensare i fondi pensione integrativi. Ma, invece di regolamentarli per averne pochi, robusti e ben vigilati, in Italia ne abbiamo fatti nascere ben 700 (negli Stati Uniti sono 900), in gran parte di dimensioni lillipuziane e tali da rischiare di essere spazzati via alla prima crisi. È chiaro che, per dare maggiori certezze ai più giovani, un riequilibrio diventa necessario.

\*°\*°\*°

### **ROSINA: «Lasciamo più nonni al lavoro in cambio di asili nido per figli e nipoti»**

#### **Lo scambio**

Per il demografo della Cattolica lo squilibrio generazionale va risolto investendo sulle famiglie

DI DIEGO MOTTA

«L'idea di futuro nel nostro Paese è così inesistente che molti giovani pensano a tutto fuorché a garantirsi autonomia e indipendenza dai propri genitori. Invece la sfida per ridisegnare i nostri equilibri sociali e riscrivere il nostro sistema previdenziale inizia proprio da qui». Alessandro Rosina, demografo della Cattolica, non si rassegna all'ineluttabilità di «una guerra tra generazioni» e, intervenendo nel dibattito lanciato da *Avvenire*, prova a spingersi un po' più in là. «È vero, c'è uno squilibrio molto forte in termini di risorse. Ma possiamo uscirne, trovando una risposta italiana alla crisi».



Alessandro Rosina

#### **Quale soluzione è auspicabile, visto anche il peso che la voce previdenza ha sui costi dello Stato?**

Intervenire sulle pensioni sarebbe importante, perché consentirebbe di redistribuire risorse da chi è più tutelato a chi lo è meno. Ci vorrebbe un patto generazionale: sì all'aumento dell'età pensionabile delle donne e in cambio investimento dei risparmi originati da questa scelta in misure di conciliazione tra lavoro e famiglia. Così le figlie delle donne che usciranno più tardi dal mercato del lavoro, potranno continuare a lavorare anche dopo aver avuto figli, grazie ai maggiori servizi offerti. A partire dagli asili nido.

#### **Un patto generazionale prevede più sacrifici o più opportunità?**

Prevede più sacrifici per le generazioni che sin qui hanno goduto di più benefici, con la garanzia che lo Stato si impegni a rivedere le proprie politiche di welfare. Abbiamo troppe donne di 60 anni che sono costrette ad andare in pensione per accudire i nipoti. Intendiamoci: questo è un fatto di grande valore sociale, ma ha degli effetti sulla finanza pubblica. Invece, poter contare su famiglie con più figli, su nuovi servizi per l'infanzia e su maggiore occupazione vuol dire risolvere anche il problema della crescita economica del Paese.

#### **Lo scenario odierno, però, va in direzione esattamente opposta. Quali sono le cause?**

Ci sono profonde disuguaglianze create dalla questione generazionale. Il primo errore consiste nel non dare a tutti i giovani le giuste opportunità sul mercato del lavoro: a essere penalizzati in particolare sono i giovani che arrivano da famiglie di status medio basso. Chi ha genitori benestanti, infatti, può trovare in casa le garanzie economiche per il proprio futuro. È una forma di protezione sociale del tutto legittima, ovviamente, che però impedisce ai nostri ventenni di avere le stesse opportunità e di partire tutti dallo stesso punto di partenza. Non solo: spesso, per sostenere i giovani di ceto medio-basso, finiscono per impoverirsi le stesse famiglie d'origine. È lo scenario cui stiamo assistendo in questi anni di crisi. Quel che manca è un sistema di welfare attivo.

#### **Cioè?**

Finora il modello di welfare in Italia è stato concepito in modo assistenziale. Eppure il sistema sociale non è un costo, ma un investimento e una risorsa per il Paese. Certo, è necessario essere lungimiranti e pensare a politiche di lungo termine. Finché invece i governi penseranno soltanto alla prossima scadenza elettorale, la situazione non cambierà.

#### **Che spazio avrà, nel nuovo welfare, l'occupazione giovanile, vero tasto dolente degli ultimi anni?**

Il paradosso italiano è che c'è un'alta disoccupazione giovanile e contemporaneamente pochi giovani. Ciò significa che ci sono poche opportunità in certi settori come ricerca e lo sviluppo, o l'innovazione. Non possiamo pensare di risolvere il problema di quei giovani che né studiano né lavorano con un colpo di bacchetta magica. Va elaborato un modello di sviluppo nuovo. Non basta dire, come si è fatto nell'ultima manovra, dove tagliamo. In Francia nessuno ha pensato di mettere in discussione il quoziente familiare perché c'è la crisi. A Parigi le politiche per i giovani e la famiglia sono considerate strategiche, a destra e a sinistra. Lo stesso dovrebbe accadere anche in Italia.

## PRECARI A TEMPO INDETERMINATO

*Così i costi della flessibilità gravano solo sui giovani*

### Il fatto

A 20 anni dalle riforme del mercato del lavoro uno studio ha esaminato gli effetti sui ragazzi italiani. L'occupazione è cresciuta, ma a prezzo di salari inferiori del 20% e più lunghi periodi di incertezza.

I laureati e chi ha un basso livello d'istruzione sono le categorie maggiormente penalizzate in termini di reddito e di più frequente disoccupazione.



DI FRANCESCO RICCARDI

Sono sempre di meno e sempre più precari. Hanno titoli di studio più elevati delle generazioni che li hanno preceduti, ma passano da un'occupazione temporanea all'altra, restando intrappolati per anni in un limbo professionale. Guadagnano meno rispetto a padri e fratelli maggiori, scontando pure più alti tassi di disoccupazione e di inattività. I giovani 20-30enni di oggi pagano soprattutto nell'attività lavorativa il gap rispetto a chi è nato prima del 1980. E così un nuovo patto generazionale dovrà passare necessariamente anche dalla riscrittura delle regole del mercato del lavoro.

### I numeri

**23%**

LA PERCENTUALE DI LAVORATORI GIOVANI (FINO A 34 ANNI) CON CONTRATTO TEMPORANEO. SUI LAVORATORI IN GENERALE LA QUOTA È PARI AL 13%

**76%**

LA PERCENTUALE DI ASSUNZIONI EFFETTUATE CON CONTRATTI A TERMINE NEL BIENNIO 2009-2010 SECONDO UNO STUDIO DELLA UIL

**20,5%**

TASSO DI OCCUPAZIONE DEI GIOVANI ITALIANI SOTTO I 25 ANNI A FINE 2010. IN GERMANIA ERA IL 47%, IN FRANCIA IL 32% E IN SPAGNA IL 26%

**85%**

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO PROVENIENTI DA UN PRECEDENTE CONTRATTO TEMPORANEO NEL 2003. NEL 1993 LA QUOTA ERA DELL'8%

**-20%**

LA DIFFERENZA SALARIALE TRA UN GIOVANE CON CONTRATTO A TERMINE E UNO DI MEDESIME CARATTERISTICHE A TEMPO INDETERMINATO

**LA SITUAZIONE.** L'occupazione giovanile, tra i 15 e i 34 anni, è oggi per il 77% costituita da contratti a tempo indeterminato, mentre il 23% è a tempo determinato, percentuale quasi doppia rispetto al tasso sulla popolazione generale (13%). Peggio la disoccupazione: quella generale è stabile sull'8,6%, la giovanile (under 25) è calata al 27,6 dopo aver toccato un picco del 29%, un livello molto più elevato della media europea (20,5%). Significativi anche i dati elaborati in una ricerca della società di executive search Elan international: il tasso di occupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni è sceso, nel terzo trimestre 2010, al 20,5% perdendo oltre 5 punti dal 25,8% del 2007. Impietoso il confronto con l'Europa: in Germania il tasso di occupazione è vicino al 47%, in Francia al 32%, in Spagna al 26,2%. Come si vede, la percentuale di giovani italiani che lavorano è non solo meno della metà di quella dei coetanei tedeschi, ma inferiore persino a quella degli spagnoli, che pure scontano un tasso di disoccupazione giovanile del 46% (luglio 2011). A completare il quadro, quasi 2 milioni di persone, in gran parte giovani, sono inattive: non studiano né lavorano né sono inserite in un programma di formazione.

**L'ANALISI.** Ma che impatto hanno avuto sui giovani le riforme del mercato del lavoro? Al quesito risponde uno studio elaborato da Cristina Tealdi, assistant professor in Economia del lavoro all'Imt di Lucca, che verrà presentato oggi alla 'National Conference of Labour Economics', organizzata dai docenti dell'Università Cattolica Lorenzo Cappellari, Carlo Dell'Aringa e Claudio Lucifora presso l'Ateneo milanese, in collaborazione con l'Associazione italiana economisti del lavoro (Aiel). «Dall'analisi dei dati forniti dalla Banca d'Italia e dall'Inps – spiega la ricercatrice – si deduce che i lavoratori assunti con un contratto temporaneo sono perlopiù giovani, donne e persone alle prime esperienze lavorative. E che la maggior parte dei 'precari' possiede o un basso livello di educazione oppure si tratta di laureati dotati di limitata esperienza lavorativa». Gli svantaggi per questa porzione di popolazione sono netti. Considerando i lavoratori con la medesima esperienza, qualificazione e caratteristiche individuali, infatti, coloro che sono assunti con contratti temporanei percepiscono in media stipendi di circa il 20% inferiori rispetto ai dipendenti con contratto permanente. «Nel 1995 il 30% dei lavoratori temporanei erano alla loro prima esperienza professionale e solo l'8% di questi transitava da un precedente contratto temporaneo – sottolinea la ricerca –. Nel 2003 appena il 3% dei lavoratori

temporanei era alla prima esperienza lavorativa, mentre l'85% proveniva da un precedente contratto temporaneo. Dopo la prima esperienza lavorativa con un contratto temporaneo, nel 2003 il 90% dei lavoratori italiani sono stati assunti con un nuovo contratto temporaneo o hanno riempito le file della disoccupazione ».

**CHI PAGA.** Cristina Tealdi, 30 anni, per il suo studio ha quindi utilizzato i modelli di analisi del mercato del lavoro proposti dal relatore della sua tesi di dottorato, il premio Nobel per l'economia 2010 Dale Mortensen, così da identificare il cambiamento di reddito dovuto all'introduzione dei contratti di lavoro temporanei per diverse categorie di lavoratori. «Uno dei risultati più importanti – spiega – è che i lavoratori giovani, laureati (o con un livello educativo superiore) e alle prime esperienze lavorative, che avrebbero dovuto beneficiare delle riforme, sono invece coloro che oggi pagano il prezzo più elevato. A causa di salari più bassi e dei molteplici cicli di lavoro temporaneo e disoccupazione, infatti, queste categorie di lavoratori vedono il loro reddito notevolmente ridotto e sono fortemente penalizzati. Solo dopo aver maturato anni di esperienza lavorativa, infatti, i giovani, se sufficientemente produttivi, sono in grado di ottenere un contratto permanente e compensare le perdite sostenute a inizio carriera. Quelli meno produttivi, invece, sono destinati a essere assunti solo per brevi periodi con salari ridotti e finiscono con maggiore frequenza nelle fila della disoccupazione, godendo inoltre di una limitata protezione sociale».

Eppure proprio la maggiore flessibilità introdotta anche grazie ai contratti a termine e alle tipologie di lavoro non standard ha avuto il merito di incrementare il tasso di occupazione, in particolare delle donne. «È certamente vero – risponde la ricercatrice – ma da una parte non c'è stata una regolamentazione efficace e adeguata di questi strumenti e dall'altra, soprattutto, la mancanza di controlli ha favorito l'abuso da parte delle aziende. I giovani e le fasce più deboli della forza lavoro sono costrette così ad assorbire e a pagare il costo della flessibilità. Che resta necessaria, ma andrebbe 'spalmata' sulla generalità dei lavoratori in modo razionale, per incrementare la produttività oggi in forte declino in Italia».

\*o\*\*o\*

### **welfare - E l'ombrello degli ammortizzatori lascia troppi lavoratori scoperti**

*Il governo ha previsto la riforma del sistema ma con il vincolo dei saldi invariati Per coprire tutti servirebbero 150 miliardi.*

DA ROMA NICOLA PINI

L'ombrello degli ammortizzatori sociali in Italia lascia molti senza riparo. I più garantiti sul lavoro, i dipendenti a tempo indeterminato, lo sono anche nei periodi di tempesta. E i meno protetti, soprattutto contrattisti a termine e i collaboratori a progetto, lo restano anche quando il lavoro va in crisi o sparisce. Sono figli e figliastri di un mercato duale e squilibrato, che riflette anche un gap generazionale.



I lavoratori stabili possono contare su una pluralità di trattamenti (cassa integrazione ordinaria e straordinaria, mobilità, indennità di disoccupazione) che non garantiscono tutto il reddito e non evitano l'angoscia dell'incertezza ma mettono al riparo dalle conseguenze più dure della crisi. In taluni casi (vedi gli esuberanti Alitalia) la copertura arriva a sette anni. Per gli altri, i precari, il riparo pubblico è limitato e spesso l'unico vero rifugio è la famiglia.

In questi anni di recessione molto è cambiato. L'estensione della cassa integrazione messa in atto dal governo con lo strumento della deroga ha allargato notevolmente la protezione a fasce di lavoratori prima del tutto escluse. E forse oggi la stima che fece nel 2009 il governatore della Banca d'Italia Mario Draghi – 1,6 milioni di italiani senza alcun salvagente in caso di perdita del lavoro – potrebbe essere rivista. Con la deroga, anche le piccole aziende in crisi hanno potuto godere della cassa. I dati sono rilevanti. Le ore di cassa in deroga autorizzate dall'Inps sono cresciute fino a diventare circa un terzo del totale Cig. Ad esempio nel luglio scorso erano 27 milioni su un totale di 80 milioni e riguardavano circa 176mila lavoratori (calcolati a tempo pieno), in base all'osservatorio mensile della Uil, curato dal segretario confederale Guglielmo Loy. Il picco è stato raggiunto intorno alla metà del 2010, con oltre 230mila unità di lavoro coinvolte. Per finanziare questi nuovi strumenti sono stati stanziati dal governo e dalle Regioni

8 miliardi per il biennio 2009-2010 e altri 1,5 miliardi per il 2011. Risorse che ora dovranno essere necessariamente rifinanziate per coprire il 2012, sottolinea il segretario generale aggiunto Cisl Giorgio Santini.

Dal punto di vista delle tipologie contrattuali di lavoro l'allargamento dell'ombrello è stato meno efficace. Una delle novità introdotte dal governo nel 2009, ovvero l'indennità una tantum per i collaboratori a progetto ha raggiunto una platea molto ridotta dei potenziali beneficiari. Prevedeva per il 2010 e 2011 un assegno pari al 30% del reddito percepito nell'anno precedente (con un tetto di 4 mila euro) per chi perdeva il lavoro. Secondo dati diffusi nei mesi scorsi dalla Cgil in due anni ci sarebbero state 35mila richieste di cui solo 11mila accolte. «I criteri di erogazione erano troppo rigidi», spiega Santini, secondo il quale tra i collaboratori che hanno perso l'incarico meno del 10% ha ottenuto il sostegno e il fondo è rimasto in parte inutilizzato.

Un'altra categoria poco protetta sono i lavoratori a termine, in genere i primi a non vedersi rinnovato il contratto quando un'impresa va in crisi. In caso di cassa integrazione possono però essere coperti fino alla scadenza del rapporto di lavoro. Per i contrattisti rimasti 'a spasso' un possibile salvagente è l'assegno di disoccupazione: dura otto mesi e vale il 60% dell'ultimo reddito. Ma anche in questo caso i requisiti per ottenerlo tagliano fuori molti aspiranti: bisogna infatti aver lavorato almeno un anno pieno negli ultimi due. C'è una tipologia a requisiti ridotti (78 giorni di lavoro effettuati nell'anno) che offre il 35% del reddito per un massimo di sei mesi. Non ci sono dati ufficiali su quanti lavoratori a

termine abbiano potuto accedere a questi sostegni. Nel complesso le richieste per l'assegno di disoccupazione nel luglio scorso erano 158mila, in leggero calo (-2,6) rispetto a luglio 2010, a fronte di circa due milioni di disoccupati. Il governo ha previsto nei prossimi due anni una riforma del sistema degli ammortizzatori sociali ma con il vincolo dei saldi invariati. Una significativa estensione delle prestazioni è quindi molto improbabile. Nel 2009 gli economisti Tito Boeri e Pietro Garibaldi hanno calcolato in 15,5 miliardi l'anno il costo di un sussidio unico di disoccupazione (sostitutivo di tutti gli attuali ammortizzatori tranne la cassa ordinaria) da erogare a tutti coloro che restano senza lavoro.

\*o\*o\*o

## A BRUXELLES

### Denuncia contro l'apartheid dei precari



« L'Europa riconosce le ragioni del contratto a tutele crescenti». Lo sottolinea il senatore del Pd, Pietro Ichino, che, insieme ai rappresentanti di sette diverse organizzazioni culturali, sociali e politiche, tra cui Italia Futura di Luca Cordero di Montezemolo, la radicale Emma Bonino, il capogruppo del Fli alla Camera Benedetto Della Vedova e il senatore del gruppo misto Nicola Rossi, ieri hanno illustrato il documento inviato all'Ue che denuncia la situazione del precariato italiano sostenendo che «il regime di apartheid fra protetti e non protetti che caratterizza il tessuto produttivo italiano deve considerarsi incompatibile con l'ordinamento comunitario». Ichino sostiene che la Commissione Europea ha «una piena consapevolezza» del problema del precariato al punto da farne «oggetto di una sollecitazione nei confronti dell'Italia sul piano politico diplomatico ». L'obiettivo dell'iniziativa «è costringere il governo e il Parlamento italiani a ridisegnare un diritto del lavoro capace di applicarsi veramente ad almeno 18 milioni e mezzo di lavoratori sostanzialmente dipendenti, e non soltanto a 9 milioni, come accade oggi».

Si tratta, come spiega Ichino sul sito di Italia Futura, che lancia l'iniziativa della denuncia a Bruxelles, di «promuovere, anche in questo modo una riforma ispirata ai principi della flexsecurity e della pari opportunità per tutti».

\*o\*o\*o

### Pensioni, la riforma flessibile

*Possibile un accordo per aumentare l'età: il ritiro a scelta, ma tutti con il contributivo*

Il fatto Tre dei maggiori esperti italiani di previdenza concordano sul fatto che un intervento è necessario. Dall'ipotesi del ritiro variabile tra i 62 e i 70 anni alla soluzione di «quota 100», fino alla 'limatura' dei diritti acquisiti. La disponibilità del sindacato



Un nuovo patto tra le generazioni – per ridare futuro ai giovani e riequilibrare i pesi fra le diverse componenti della società – passa da una riforma complessiva del welfare italiano. Da una nuova regolamentazione del mercato del lavoro, perché non siano scaricati solo sui giovani gli effetti negativi della flessibilità. Da ammortizzatori sociali rinnovati, perché le tutele siano davvero generali. Da nuovi sussidi per la casa, lo studio, perché sia possibile rendersi autonomi e formare una famiglia anche prima dei 30 anni. E da una revisione del sistema previdenziale che oggi, lo abbiamo

dimostrato nelle puntate precedenti di questa inchiesta, penalizza fortemente i giovani e spesso sovra-tutela le generazioni passate. Ma soprattutto assorbe in proporzione troppe risorse perché sia possibile mettere in campo una vera politica sociale.

Piste di cambiamento sulle quali si ritrovano – con accenti diversi ma sostanza estremamente simile – in queste interviste l'ex ministro e vicepresidente della Commissione lavoro del Senato, Tiziano Treu, Pd; Giuliano Cazzola, Pdl, anch'egli vicepresidente della Commissione lavoro del Senato e il segretario confederale della Cisl, con delega alla previdenza, Maurizio Petriccioli.

### Pagina a cura di Francesco Riccardi

<p><b>Tiziano Treu (Pd)</b>  <b>Uno «zoccolo» base finanziato dal fisco</b> Così si salvano i giovani</p>	<p><b>Giuliano Cazzola (Pdl)</b>  <b>Adesso bisogna correggere i requisiti per l'anzianità</b> E tassare i baby-pensionati</p>	<p><b>Maurizio Petriccioli (Cisl)</b>  <b>Si sono già fatte molte riforme</b> Ma sull'uscita flessibile si può ragionare</p>
---	--	--

		
<p>1. Nel nostro paese occorre un patto generazionale a favore dei giovani? In quali ambiti in particolare: mercato del lavoro, welfare o previdenza?</p>		
<p>2. Si può ipotizzare una riforma delle pensioni di qui a pochi mesi?</p>		
<p>3. Fino a che limite si può parlare di «diritti acquisiti» intoccabili: per chi è già in pensione, per chi è vicino ad andarci o per nessuno?</p>		
<p>4. Su quali aspetti si potrebbe agire: applicazione del sistema contributivo per tutti da subito? Oppure innalzamento dell'età pensionabile? Cancellazione delle pensioni di anzianità? O flessibilizzazione dell'età con premi e penalizzazioni?</p>		
<p>1 È da qualche anno che indichiamo come priorità quella di guardare alle nuove generazioni. Certamente occorrono misure per incentivare l'occupazione giovanile, favorire l'autoimprenditorialità, aprire l'accesso alle professioni, oltre a individuare incentivi per le assunzioni stabili di lavoratori giovani. Prima ancora, però, credo che sia necessario sostenere l'investimento in istruzione e dare ai ragazzi la possibilità reale di uscire dalla 'casa paterna'. Andrebbero individuate perciò forme di sostegno per gli affitti, rafforzate le borse di studio, favorita l'alternanza tra studio e lavoro. Quanto alla previdenza, il problema più grave è che i giovani di oggi rischiano di avere tra 30-40 anni delle pensioni da fame. Per evitarlo, proprio con il senatore Cazzola abbiamo presentato una proposta di legge bipartisan che prevede di costituire una pensione minima uguale per tutti i lavoratori – ad esempio 500 euro al mese – finanziata dal sistema fiscale, alla quale aggiungere una quota individuale in base ai contributi versati. In questa maniera sarebbe possibile assicurare un assegno adeguato a tutti e far calare anche di qualche punto l'attuale contribuzione al 33%.</p>	<p>1 Occorre essere onesti con i giovani. Guai a promettere loro che sarebbe possibile riconoscere ai giovani un pacchetto qualificato di diritti sociali, se solo ci fossero un altro governo e un'altra maggioranza. Nel dibattito vi è un'ambiguità di fondo: si continuano a difendere i privilegi degli <i>insiders</i> come se fossero diritti inderogabili, mentre sono un furto di futuro nei confronti dei giovani. Durante l'estate si è discusso molto delle pensioni di anzianità, specie di quelle che si possono conseguire con 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età anagrafica. Per come è fatto il mercato del lavoro questa via d'uscita, nei fatti, permette ai <i>baby boomers</i> che hanno cominciato a lavorare precocemente o che hanno riscattato lunghi periodi formativi di presentarsi all'appuntamento con la pensione in età inferiore a 60 anni e di restarci per almeno un quarto di secolo. Se si parla con qualcuno di loro non si riesce a capire perché dopo 40 anni un lavoratore non possa ritirarsi. Non si rende conto che nessun sistema può riconoscere un anno di erogazione della pensione a fronte di 1,5 anni di lavoro. Quanto alle cose da fare, occorrerebbero regole minime universali per la tutela del rapporto di lavoro in una logica di flessibilità anche nel caso di licenziamento, un modello di contrattazione collettiva in grado di aderire il più possibile alle esigenze delle singole imprese, anche in una logica derogatoria, come si è fatto in tutta Europa. Da noi, invece, siamo ancora alla polemica sull'articolo 8 del decreto.</p>	<p>1 Il sindacato, le forze politiche e l'intero Paese devono risolvere la situazione di grave precarietà diffusa nel mercato del lavoro che riduce le opportunità di crescita e di mobilità sociale dei giovani. Mercato del lavoro, previdenza e welfare sono legati da un comune destino: senza un mercato del lavoro efficiente non è possibile immaginare un sistema pensionistico sostenibile; le pensioni sono un capitolo importante del welfare e un fattore essenziale di stabilizzazione dei redditi delle famiglie. La principale preoccupazione deriva però dal fatto che la tenuta del nostro sistema di protezione sociale è in ogni caso legata alle dinamiche future di crescita economica e dall'andamento dell'occupazione.</p>
<p><u>2</u> La vera riforma è stata fatta nel</p>	<p><u>2</u> Me lo auguro, anche se ormai è il</p>	<p><u>2</u> In questa legislatura sono già stati</p>

<b>Tiziano Treu (Pd)</b> <b>Uno «zoccolo» base finanziato dal fisco Così si salvano i giovani</b>	<b>Giuliano Cazzola (Pdl)</b> <b>Adesso bisogna correggere i requisiti per l'anzianità E tassare i baby-pensionati</b>	<b>Maurizio Petriccioli (Cisl)</b> <b>Si sono già fatte molte riforme Ma sull'uscita flessibile si può ragionare</b>
		
<b>1. Nel nostro paese occorre un patto generazionale a favore dei giovani? In quali ambiti in particolare: mercato del lavoro, welfare o previdenza?</b>		
<b>2. Si può ipotizzare una riforma delle pensioni di qui a pochi mesi?</b>		
<b>3. Fino a che limite si può parlare di «diritti acquisiti» intoccabili: per chi è già in pensione, per chi è vicino ad andarci o per nessuno?</b>		
<b>4. Su quali aspetti si potrebbe agire: applicazione del sistema contributivo per tutti da subito? Oppure innalzamento dell'età pensionabile? Cancellazione delle pensioni di anzianità? O flessibilizzazione dell'età con premi e penalizzazioni?</b>		
<p>1995. Oggi si potrebbe rafforzarla ipotizzando un'età pensionabile flessibile tra i 62 e i 70 anni entro la quale il lavoratore possa scegliere quando smettere di lavorare. Ovviamente, applicando il sistema contributivo, più presto andrà in pensione più leggero sarà l'assegno e dunque tutti avranno convenienza a stare il più a lungo possibile nel mercato del lavoro. Anche oltre i 40 anni di contribuzione, facendo continuare a crescere il montante in base ai contributi versati.</p>	<p>caso di parlare di aggiustamenti. Bisogna rivedere i meccanismi del pensionamento anticipato, soprattutto per le tipologie che non richiedono un requisito anagrafico. Va assolutamente innalzata l'età effettiva di pensionamento. Ovviamente le pensioni non possono dare le risposte a tutti i problemi. Il mercato del lavoro e l'organizzazione produttiva devono essere in grado di accogliere lavoratori anziani indispensabili a mantenere l'offerta di lavoro in linea con la domanda, visti i buchi che saranno prodotti dalla demografia.</p>	<p>presi numerosi provvedimenti, da un lato volti a mettere la spesa pensionistica in sicurezza, dall'altro a mantenere gli impegni presi in sede europea sugli obiettivi di rientro del deficit pubblico. Per questi motivi la Cisl è contraria a una revisione del sistema pensionistico segnata da una visione soltanto quantitativa, finalizzata a evitare le infrazioni europee o a contrastare i rischi di un abbassamento del rating.</p>
<p><b>3</b> I diritti acquisiti possono valere solo per chi è già in quiescenza, perché il contratto è 'concluso'. Ma attenzione, per questi ultimi non esiste anche il diritto acquisito all'indicizzazione. E dunque, come in parte si è già fatto, per i casi di assegni cosiddetti 'd'oro' o per pensioni ottenute grazie a regole di 'privilegio' è possibile sterilizzare le indicizzazioni a carico dell'ente previdenziale, bloccando quantomeno la crescita degli importi. Per il resto, fino a un minuto prima di andare in pensione, non esiste alcun 'diritto acquisito', si può parlare al massimo di legittime aspettative, ed è perciò lecito cambiare le regole pensionistiche. Poi, per rendere sostenibile dal punto di vista sociale qualsiasi riforma, è bene prevedere una certa gradualità, far sì che non blocchi le persone sulla soglia del pensionamento e permetta loro eventualmente di ridisegnare il proprio progetto di vita. Vero anche che non bisogna ripetere l'errore di</p>	<p><b>3</b> Cominciamo almeno da chi è vicino ad andarci e usiamo la necessaria gradualità. Le sue sono solo aspettative di fatto. Sui trattamenti in essere si può agire su altri strumenti: la rivalutazione automatica e i contributi di solidarietà, che andrebbero estesi anche ai trattamenti erogati a suo tempo ai baby pensionati. Per esempio, introdurre un contributo di solidarietà permanente per chi è andato in quiescenza con meno di 50 anni e 25 anni di contributi.</p>	<p><b>3</b> In questi ultimi due anni sono stati rivisti i coefficienti di trasformazione, introdotta la finestra mobile, innalzata l'età pensionabile delle lavoratrici pubbliche e, in prospettiva, di quelle private. Ancora, si è agganciata l'età anagrafica pensionabile all'aumento dell'aspettativa di vita. Queste misure determinano una situazione di forte scollamento dei nuovi requisiti pensionistici rispetto alla situazione del mercato del lavoro e alle condizioni di vita delle persone e delle famiglie, a cui nel tempo bisognerà porre riparo. Prima di mettere in discussione i diritti acquisiti occorrerebbe contrastare l'enorme evasione fiscale e contributiva e completare il processo di armonizzazione al regime generale di una serie di categorie di soggetti che ancora godono di enormi privilegi, come ad esempio la classe politica, alcuni componenti delle Forze armate, i membri della</p>

<b>Tiziano Treu (Pd)</b> <b>Uno «zoccolo» base finanziato dal fisco Così si salvano i giovani</b>	<b>Giuliano Cazzola (Pdl)</b> <b>Adesso bisogna correggere i requisiti per l'anzianità E tassare i baby-pensionati</b>	<b>Maurizio Petriccioli (Cisl)</b> <b>Si sono già fatte molte riforme Ma sull'uscita flessibile si può ragionare</b>
		
<b>1. Nel nostro paese occorre un patto generazionale a favore dei giovani? In quali ambiti in particolare: mercato del lavoro, welfare o previdenza?</b>		
<b>2. Si può ipotizzare una riforma delle pensioni di qui a pochi mesi?</b>		
<b>3. Fino a che limite si può parlare di «diritti acquisiti» intoccabili: per chi è già in pensione, per chi è vicino ad andarci o per nessuno?</b>		
<b>4. Su quali aspetti si potrebbe agire: applicazione del sistema contributivo per tutti da subito? Oppure innalzamento dell'età pensionabile? Cancellazione delle pensioni di anzianità? O flessibilizzazione dell'età con premi e penalizzazioni?</b>		
prevedere gradualità troppo lunghe, come si è fatto in alcune riforme in passato.		magistratura e altri.
<p><b>4</b> Come spiegavo prima, la chiave della riforma possibile è quella di prevedere appunto una fascia di età pensionabile flessibile tra 62 e 70 anni che, attraverso l'applicazione del sistema contributivo, assicura di per sé premi e penalizzazioni a seconda di quando si va in pensione. Di fatto così si supera anche il problema delle pensioni di anzianità che sparirebbero e per tutti varrebbe il sistema contributivo e si ottiene l'effetto di innalzare l'età effettiva di pensionamento. C'è però da domandarsi se questo governo, che da tempo riteniamo inadeguato ad affrontare questioni anche più semplici, possa essere in grado di promuovere una buona riforma e nel contempo favorire lo sviluppo del Paese. Io sono molto preoccupato...</p>	<p><b>4</b> Il quadro normativo è stato predisposto: abbiamo l'aggancio automatico all'attesa di vita che, nel contributivo, si tiene insieme ai coefficienti di trasformazione; queste misure si sposerebbero coerentemente con l'istituzione di un pensionamento flessibile. Credo poi che occorrerebbe immaginare, nel futuro, una misura di solidarietà infragenerazionale quale è oggi l'integrazione al minimo. Per quanto riguarda la fase di transizione, non sarei contrario alla introduzione, <i>pro rata</i>, del contributivo per tutti, anche se ormai avrebbe un effetto limitato. Quanto ai trattamenti di anzianità, penso che spingersi verso quota 100, prevedendo un requisito anagrafico anche nel caso dei 40 anni, sia inevitabile. Dopo l'approvazione del decreto sui lavori usuranti non ci dovrebbero più essere i soliti alibi. Poi se invece deve prevalere la «politica della canottiera».</p>	<p><b>4</b> Dobbiamo trovare un equilibrio fra il necessario prolungamento del momento di uscita dal lavoro e l'esigenza di tenere conto dell'incidenza della gravosità del lavoro nelle diverse attività produttive o professionali. Bisogna reintrodurre il criterio della 'flessibilità' in uscita – entro un range predefinito e comunque adeguato alle nuove tendenze demografiche – per governare la maggiore dinamicità e flessibilità del mercato del lavoro. In secondo luogo occorre chiedersi se l'attuale impianto pensionistico sia ancora in grado di rispondere alle aspettative di un mondo del lavoro profondamente mutato dal '95 ad oggi. La stessa previdenza complementare, in considerazione dello scarso tasso di adesione raggiunto nei settori in particolare delle piccole e medie aziende e del pubblico impiego, potrebbe risultare insufficiente a garantire il raggiungimento di adeguati livelli di copertura pensionistica. Allora si potrebbe pensare a una pensione di base, di importo variabile in relazione all'anzianità lavorativa, a cui aggiungere il sistema contributivo e la pensione complementare.</p>

## TELEFONICI ED ELETTRICI: TRASFERIMENTO ALL'INPS

*Quale sorte per i lavoratori in mobilità?*

Forniti dall'INPS ulteriori chiarimenti in ordine alla posizione dei lavoratori in mobilità iscritti ai soppressi fondi Elettrici e Telefonici.



Già con circolare n. 142 del 5 novembre 2010 l'INPS aveva illustrato le innovazioni introdotte dall'articolo 12, commi da 12-*septies* a 12-*undecies*, della legge 30 luglio 2010, n. 122 in materia di ricongiunzione e di trasferimento delle contribuzioni nel FPLD, con conseguente abrogazione delle norme che disciplinavano la costituzione delle posizioni assicurative.

Con circolare n. 97 del 22 luglio scorso è stata estesa ai soppressi Fondi speciali Elettrici e Telefonici l'applicazione della legge n. 322/1958 che in precedenza non aveva mai trovato applicazione in quanto il trasferimento delle posizioni assicurative dai predetti Fondi all'Ago era regolato dalle specifiche norme, abrogate

dalla citata legge 122 a far tempo dal 1° luglio 2010.

Per effetto delle disposizioni sopra citate

- i lavoratori iscritti ai Fondi Telefonici ed Elettrici che siano cessati dal servizio **entro la data del 30 luglio 2010** senza diritto a pensione e che non si siano avvalsi della facoltà di versare volontariamente, possono ottenere il trasferimento d'ufficio delle posizioni assicurative nel FPLD
- i lavoratori cessati **dal 31 luglio 2010** che intendano trasferire la contribuzione dai soppressi Fondi Elettrici e Telefonici potranno invece esercitare tale facoltà solo a titolo oneroso, con le modalità già descritte nella predetta circolare n. 142.

In merito alla trasferibilità della posizione assicurativa dai soppressi Fondi Elettrici e Telefonici sono pervenuti alla scrivente Direzione numerosi quesiti, con particolare riguardo ai **soggetti in mobilità**.

Per meglio individuare i criteri applicabili in tale situazione contributiva occorre innanzitutto stabilire in quale delle seguenti tipologie rientrino gli interessati e, a seguire, il trattamento applicabile:

1. lavoratori che, cessati entro il 30 luglio 2010, pur maturando ulteriore contribuzione di natura non obbligatoria, anche successivamente alla predetta data, non raggiungano comunque il diritto a pensione nel Fondo Elettrici o Telefonici (v. circ. n. 142, parte seconda, punto 1.1., lettera b): costoro hanno diritto al trasferimento della posizione assicurativa dal Fondo all'AGO a titolo gratuito e d'ufficio.
2. lavoratori cessati prima dell'abrogazione delle norme riguardanti il trasferimento gratuito che, per effetto dell'accredito della contribuzione figurativa per mobilità, raggiungano il diritto alla pensione del Fondo;
3. lavoratori cessati dopo il 30 luglio 2010.

I lavoratori che rientrano nelle ipotesi di cui ai punti 2) e 3) potranno, a titolo oneroso,

- ottenere il trasferimento della posizione assicurativa (ex art.12, commi 12-*octies* e 12-*novies*, della legge 122),
- ovvero, ricorrendone i requisiti, potranno esercitare la facoltà di ricongiunzione (ex art. 1 della legge 7 febbraio 1979, n. 29).

In proposito va ulteriormente precisato che la posizione assicurativa dei soggetti in mobilità, iscritti ai Fondi Elettrici e Telefonici, che intendano liquidare la pensione a carico del FPLD utilizzando anche la contribuzione figurativa accreditata nel Fondo speciale in corrispondenza dei periodi di fruizione della relativa indennità, dovrà essere trasferita, sia a titolo gratuito che oneroso, solo in epoca successiva all'ultimo contributo figurativo accreditato per tale evento.

Ciò in quanto il trasferimento della contribuzione obbligatoria al FPLD farebbe venire meno il requisito contributivo necessario ad accreditare nel Fondo i periodi di mobilità successivi a tale operazione, con conseguente impossibilità per gli interessati di vedersi riconosciuta e valutata ai fini pensionistici la corrispondente anzianità contributiva.

Analogamente - qualora i medesimi lavoratori, ancora in mobilità, presentino istanza di ricongiunzione nel FPLD ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 29/1979 - potranno far transitare nel FPLD solo i periodi contributivi maturati entro la fine del mese di presentazione della relativa domanda, perdendo il diritto all'accredito figurativo nel Fondo dei periodi di fruizione dell'indennità di mobilità successivi a tale momento.

(Messaggio INPS 31/08/2011, n. 16923)

## LUTTI



Sono deceduti: il papà dell'amica Letizia Scattolin, la mamma di Francesco Dal Molin della UE di Quero ed il pensionato Dolmen Gelindo, già della Unità Esercizio di Calalzo.

Alle famiglie formuliamo le condoglianze da parte della Flaei trevigiana. E' deceduto l'on. Mino Martinazzoli, sul quale segnaliamo due riflessioni.

\*o\*o\*o\*

### Un caro Maestro

Ma per capire perché Mino va in politica vestendo l'unico abito buono che gli apparteneva e non la divisa d'ordinanza, bisogna frugare tra le idealità e i valori che la terra d'origine gli ha regalato. E' da lì che Mino attinge l'indipendenza culturale e l'umanesimo che gli consentono di essere un



“politico diverso”, cioè lontano dal coro degli osannanti e invece vicino alla gente che chiede risposte e impegni che alimentino la speranza in un tempo migliore. Quel giovane Martinazzoli che misurava in lungo e in largo la piazza di Orzinuovi avendo sotto braccio l'ultimo libro di don Primo Mazzolari, è lo stesso che sceglie di essere un democristiano diverso, controcorrente, libero, autonomo ma fermamente convinto di dover attingere dall'Utopia

cristiana i compagni di viaggio della sua avventura politica. Quel giovane Martinazzoli, insomma, altro non è se non il prototipo di quel democristiano che oggi vuole ritornare ad impegnarsi nel sociale ed in politica come anche Papa Benedetto XVI e la CEI sottolinea nel richiamo all'impegno dei Cattolici nella vita sociale.”

Carlo Meazzi - Segretario Nazionale Flaei-Cisl

\*o\*o\*o\*

Cari amici,

la scomparsa di Mino Martinazzoli, bresciano, che ha attraversato la storia della politica prima bresciana e poi nazionale ha destato la commozione in tutto il Paese.

Ora, come sempre, saranno in molti a cavalcare l'avvenimento. Lui aveva scelto l'“Essere” invece dell'“Apparire” come quando rifiutò di andare da Santoro perché definì la trasmissione “una fumeria d'oppio”.

Il carattere non facile, la capacità di trasmettere analisi che interpretavano il divenire, come capita solo a pochi attori politici, il fatto di trovarsi sempre sul confine delle sue stesse elaborazioni e proposte sono la testimonianza della difficoltà di tutti, ed anche a noi che abbiamo avuto la fortuna di averlo sentito spesso, di dire qualcosa, di scrivere qualcosa, di schivare la retorica che in assoluta buona fede invade queste circostanze.

Quello che possiamo fare in tutta umiltà è quello di trasmettere un ricordo di un suo e nostro amico giornalista e compaesano di Mino, Tonino Zana, pubblicato sul locale giornale di Brescia.

Aggiungiamo la partecipazione al lutto della Cisl tutta, a partire da quella bresciana, che non è stata rituale ma ha ben evidenziato la complessità e la lungimiranza dell'uomo Mino.

Solo questo ci sentiamo di offrire a tutti coloro che lo vorranno ricordare.

La Segreteria territoriale della Flaei di Brescia

## SERVIZIO DI RISTORAZIONE AZIENDALE

### PRODUZIONE PASTI



Siamo stati informati che ENEL SERVIZI sta realizzando un'indagine interna per conoscere il parere dei lavoratori in merito al servizio di ristorazione aziendale nelle sue diverse forme di erogazione.

Confidando che i risultati di detta indagine possano diventare eventualmente utili per un miglioramento del servizio già esistente, non possiamo non ricordare che questo istituto contrattuale ci ha già visto, come FLAEI, discutere con le Aziende sulla possibile trasformazione dell'esistente in altre forme di erogazione.

Abbiamo, da parte nostra, sempre sostenuto che la pausa per il pasto, oltre ad essere un necessario momento di sosta dall'attività quotidiana, deve garantirne una consumazione in locali adeguati, con un buon livello di qualità delle pietanze.

Seguendo dette logiche, abbiamo sempre rappresentato alle aziende come fosse importante “sentire” la voce dei lavoratori circa le modalità e la tipologia del servizio di ristorazione più adeguato, anche in relazione alla tipologia di attività svolta, senza che questo però dovesse portare a scelte di forme di risparmio rispetto al servizio erogato.

Non si può negare inoltre come il servizio di ristorazione sia una forma di salario differito e quindi, come tale, vada sempre tutelato anche con le giuste forme di interlocuzione fra le parti.

Non vorremmo ci fosse imputato di dare “la caccia alle streghe” o di vedere problemi anche dove non ve ne sono, ma riteniamo che le coerenti risposte date dai lavoratori sulla qualità del servizio percepita possa diventare uno dei momenti per un’eventuale miglioramento dell’istituto.

In tale ottica vorremmo anche essere informati sui risultati dell’indagine, anche al fine di poterne eventualmente discutere sia con i lavoratori che con le Aziende per tragaruardare al meglio, nel tempo, l’efficacia dell’istituto

La Segreteria Regionale Veneto FLAEI CISL

### **AGEVOLAZIONI TARIFFARIE IN ENEL: COME SI PROCEDE**

*Il tema delle agevolazioni tariffarie ha rappresentato uno degli argomenti più seguiti negli ultimi periodi.*

La significativa partecipazione alle Assemblee, organizzate da FLAEI □ FILCTEM □ UILCEM su tutto il



Territorio nazionale, le discussioni che si sono sviluppate, le richieste di chiarimento pervenute, le rappresentazioni di dissenso, hanno messo in evidenza l’interesse dei Lavoratori verso un argomento che appassiona più per l’aspetto simbolico che non per quello di merito.

Non sono mancate le iniziative di chi, spuntando dal nulla ed elevandosi a “Paladino dei Lavoratori”, tenta di “fare affari”, come è avvenuto in passato per altre tematiche, per poi scomparire e ripresentarsi alla prima occasione.

Il ruolo del Sindacato Confederale e, per quanto ci riguarda, della FLAEI, è quello di **fare accordi che favoriscano tutti i Lavoratori elettrici**, perché ci occupiamo dei loro problemi in tutti i posti di lavoro da oltre 60 anni.

Sul tema, prima del periodo feriale, abbiamo rappresentato all’Enel alcune problematiche emerse nel corso delle Assemblee dei Lavoratori.

In particolare:

- ottenere una proposta consistente sullo sconto da applicare alle bollette dell’energia elettrica e del gas;
- agevolare l’adesione volontaria al nuovo sistema, attraverso la divulgazione di una informativa chiara.

L’Enel ha dichiarato la propria disponibilità ad aprire una discussione sui temi emersi nelle Assemblee.

Per quanto attiene l’offerta ai Dipendenti, l’Azienda intende definire una proposta con decorrenza dal 10 di ottobre c.a., ovvero a seguito della emanazione di nuove tariffe per il mercato di maggior tutela da parte dell’Autorità per l’Energia Elettrica e il Gas.

Questa nuova situazione ha comportato la definizione di un apposito accordo tra le Parti, per lo slittamento dei precedenti termini.

**Pertanto, l’opzione da parte dei Lavoratori interessati potrà essere esercitata dal 10 ottobre al 15 novembre 2011.**

Occorre precisare che l’intesa con l’Enel è valida sul piano economico, sia rispetto agli attuali Percettori sia per Coloro che non avevano alcuna agevolazione (assunti dopo il ’96) ma, soprattutto, attribuisce certezza ad un Istituto che potrebbe essere superato per altre vie (considerando anche il difficile contesto economico/sociale che stiamo attraversando).

Rimane la perplessità di chi ipotizza l’impennarsi dei costi della bolletta elettrica: si potrebbe definire un sistema di verifica per monitorare periodicamente l’andamento dei prezzi dell’energia intervenendo, in caso di scostamenti significativi, sullo sconto praticato ai Dipendenti.

**In ogni caso, spetta ai Lavoratori il giudizio finale e le scelte individuali conseguenti.**

Cogliamo l’occasione per ribadire che, comunque andranno le cose e qualunque siano le volontà manifestate dai Lavoratori, la FLAEI unitamente alla CISL e ai suoi Enti e Servizi, è in grado di tutelare e difendere Iscritti e Lavoratori in ogni Sede.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

\*o\*o\*

**Il 26 settembre si è svolto un incontro di approfondimento con l’Enel sul tema in oggetto.**

Nel corso dell'incontro, abbiamo registrato che l'offerta propagandata dall'Azienda, ancora non valutabile in quanto carente della quantificazione economica che sarà resa nota entro il 10 ottobre, non dovrebbe essere negoziata periodicamente con il Sindacato. La proposta, peraltro, cesserebbe al pensionamento.

Come FLAEI ci siamo opposti a questa prospettiva ed abbiamo altresì ribadito la necessità di convenire anticipatamente le comunicazioni Enel ai Lavoratori, anche per condividerne i contenuti.

Circa le questioni emerse nelle Assemblee e presentate all'Enel, non abbiamo avuto riscontro sui punti più importanti: verifica sul costo futuro dell'energia; revisione degli importi riguardanti i Lavoratori con sconto 2.500 Kwh e contratto di potenza 4,5 e 6 Kw; opzioni di scelta circa l'installazione di sistemi di energia rinnovabile; maggiori oneri in caso di opzione in busta paga della valorizzazione economica.

Come potete evincere, non vi sono ancora aperture concrete da parte dell'Azienda.

E' nostra intenzione, comunque, valutare le disponibilità aziendali fino in fondo nei prossimi incontri e assumere eventuali iniziative unitarie.

Se l'Enel dovesse mantenere un atteggiamento rigido, daremo corso a quanto ipotizzato nella recente riunione dei Segretari Generali Regionali.

Resta inteso che, come FLAEI, pur convinti della bontà dell'accordo e del lavoro che dovremo continuare a svolgere fra i Lavoratori, non lasceremo nulla di intentato né concederemo spazio a sindacati autonomi o pseudo associazioni/avvocati per la gestione delle mancate adesioni.

Diventa fondamentale, tuttavia, da parte vostra, che ogni Iscritto e simpatizzante venga avvicinato, che gli venga dettagliatamente spiegato l'accordo, anche rendendovi disponibili ad accompagnare l'eventuale dissenso.

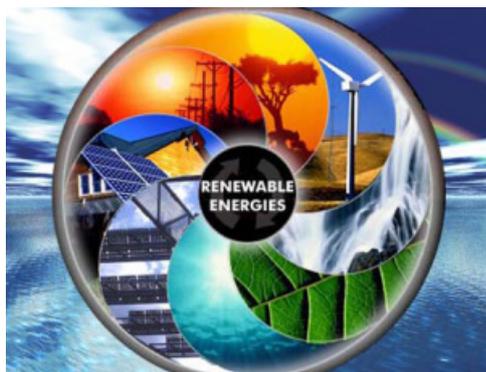
Come evidenziato a più riprese nelle riunioni nazionali (Consigli Generali, Comitati Esecutivi, Riunioni Segretari Generali) questa partita è delicata, non tanto per il merito dell'intesa quanto per l'impatto che ha generato. Pertanto, serve da parte di tutte le Strutture periferiche un impegno straordinario.

Infine, alleghiamo l'altra brochure promozionale dell'offerta sul mercato libero ai Dipendenti, il documento aziendale, con il quale la stessa sta informando i propri Responsabili (che sta circolando strumentalmente e che non ha alcun valore giuridico) ed il cui contenuto abbiamo già provveduto a contestare con la mail allegata.

Poiché potremo avere maggiori elementi di valutazione entro il 10 ottobre p.v. (visto anche un incontro ristretto della Rete da tenersi il 12 ottobre) la Segreteria Nazionale, ha deciso di convocare il Comitato Esecutivo Nazionale il 14 ottobre 2011 per una valutazione politica delle tematiche in questione.

## **ENEL-EPG: PRONTI A PARTIRE ... CON VERIFICA, Feltre 13/09/2011**

Nel secondo incontro abbiamo illustrato le nostre osservazioni, rese note con il comunicato del 14 luglio.



Ne è seguito un confronto aperto e costruttivo che ha consentito di dichiarare chiuso il confronto/consultazione territoriale con l'impegno di fare una verifica:

- a breve, sulle assegnazioni del personale alla nuova organizzazione;
- dopo un semestre, sulla attuazione della organizzazione nel suo complesso, e con specifico riferimento alla classificazione della UE Calalzo ed al tema della reperibilità.

Riportiamo, di seguito, l'esito del confronto.

### **Classificazione delle Unità Esercizio**

Come da nostra richiesta la UE di Quero è stata individuata come "UE Complessa", modificando il precedente indirizzo.

Le UE di Adige e Calalzo sono individuate come "UE Base", con una riserva di verifica dopo un semestre

	<i>Tecnici</i>	<i>Operativi</i>	<i>Totale (/)</i>
<i>UE base</i>	4-5	4-6	8-10
<i>UE complessa (*)</i>	4-5	8-10	12-14

(\*) presenza di distacco o altre condizioni particolari che richiedano la presenza del doppio operativo reperibile.

(/) il numero indicato come totale tiene conto di possibili compensazioni tra le tipologie tecnico operativo. A detti numeri vanno aggiunti gli operativi necessari al presidio dighe.

### Assunzioni

PIANO ASSUNZIONI 2011 (Veneto)						
REGIONE	UT	Unità di destinazione	Imp/Op	n°	profilo professionale	sede
VENETO	UT VENETO	Calalzo di Cadore	Op.	1	Perito/Ipsia 5	Calalzo di Cadore
VENETO	UT VENETO	U.E. ADIGE	Imp.	2	laurea triennale	S. Giovanni Lupatoto

L'Azienda sta effettuando le assunzioni come da programma; ha specificato che una prima selezione viene curata direttamente dalla Holding della società a livello nazionale, mentre la successiva selezione avviene a livello territoriale. E' confermato il trasferimento del lavoratore Sacchet Luca alla UB di Vittorio Veneto UE Soverzene con il mese di novembre. L'assunzione per Calalzo è prevista per il mese di ottobre.

Come si evince per la funzione tecnica Enel si orienta verso risorse in possesso di laurea breve triennale, mentre per quella operativa verso i titolari di diploma professionale (5 anni).

Da parte sindacale abbiamo segnalato l'esigenza di implementare le assunzioni presso l'UE Adige e le strutture di staff.

### Le funzioni di staff

Enel ha ipotizzato le seguenti assegnazioni:

5 al Supporto Tecnico

6 al Supporto Gestionale

5 all'Operation

In particolare si è precisato che:

- Le attività di programmazione e di esercizio previste all'interno del **Supporto Tecnico** saranno, per un periodo di 1 o 2 anni, svolte ancora dal personale dell'ex UB di Bergamo, in attesa di implementare l'Unità con nuove risorse;
- Le attività di controllo specialistico, previste dal documento nazionale in "**Operation**" all'interno del "Pool Manutenzione e gestione delle piene" saranno svolte dallo stesso personale che analizza e programma i controlli sistematici "Pool tecnico";
- Viene costituito il "Pool Manutenzione e gestione delle piene" con 4 lavoratori attualmente della UE di Quero (1 tecnico De Gasperi Santino e 3 operativi Rech Michele, De Simoi Stefano, Giordano Cristian);

### Inquadramenti dei responsabili di filiere

Abbiamo evidenziato come il documento nazionale preveda la individuazione del livello professionale delle varie unità in funzione della loro complessità, cioè per motivi "oggettivi", mentre prevede elementi di progressività nella evoluzione professionale di chi è chiamato ad occuparli.

In questo contesto la direzione ritiene che le posizioni di Referente di Supporto Tecnico, Supporto Gestionale ed Operation sia individuabile nella funzione di Quadro, mentre quelle del Referente del "Pool Manutenzione e gestione delle piene" sia, al momento, identificabile con la posizione di A1S.

Per quanto riguarda i Capi UE, per i quali al momento non si presentano problemi particolari, saranno più precisi in una fase successiva all'avvio della nuova organizzazione.

### Reperibilità

L'impegno della Direzione è quello di non togliere il servizio a chi lo svolge oggi, anche se farà parte del "Pool Manutenzione e gestione delle piene".

Ci si è riservati di ritornare su questo tema dopo un semestre dall'avvio della nuova organizzazione, anche perché il suo evolversi è correlato alla classificazione delle Unità Esercizio (base o complessa).

Restano vacanti due posizioni tecniche per la reperibilità a 4 nelle UE di Calalzo e Quero.

## Controlli

Nella Nota di riunione saranno meglio precisate le tipologie dei controlli affidati alle UE o allo staff di operation.

## Colloqui per una maggiore professionalità

### PLATEA OPERAI B2S - REGIONE VENETO

DESCR. U.O.	COGNOME	NOME	TIP O DIP.	INQ.	DESCR. QUALIFICA	COMUNE SEDE	PROV.	DEC. INQ.	REPERIBILITA'	PES
NI-FE/UE CALALZO	De Podestà	Marco	O	B2S	Manut. Elettromecc. Prov. Senior	Calalzo Di Cadore	BL	01/07/2007	SI	PES
	Sacchet	Luca	O	B2S		Calalzo Di Cadore	BL	01/11/2008	SI	PES
	Dolmen	Roberto	O	B2S		Calalzo Di Cadore	BL	30/09/1999	solo rep.spec.	PES
								3		
NI-FE/UE QUERO	Quaggiotto	Ivano	O	B2S	Manut. Elettromecc. Prov. Senior	Quero	BL	01/11/2008	SI	PES
	Rech	Michel	O	B2S		Quero	BL	01/11/2008	SI	PES
								2		

Eseguiti i colloqui, i lavoratori De Podestà, Sacchet e Rech saranno inquadrati in B1 dal primo mese successivo al compimento della anzianità di 3 anni nella categoria B2S

### PLATEA OPERAI BS - REGIONE VENETO

DESCR. U.O.	COGNOME	NOME	TIP O DIP.	INQ.	DESCR. QUALIFICA	COMUNE SEDE	PROV.	DEC. INQ.	REPERIBILITA'	PES /PAV
Ni-Fe/UE Calalzo	Marinello	Luigi	O	Bs	Spec. Esp.Manut. Elettromecc. Com	Calalzo Di Cadore	BL	01/07/2008	SI	PES
								1		
Ni-Fe/UE Quero	Cazzaro	Sergio	O	Bs	Spec. Esp.Manut. Elettromecc. Com	Quero	BL	30/09/1999	SI	PES
	Todesco	Franco	O	BS		QUERO	BL	01/06/2007	SI	PES
								2		
Ni-Fe/UE Adige	Sona	Giuliano	O	Bs	Spec. Esp. Manut. Elettromecc. Com	Bussolengo	VR	01/09/2006	SI	PES
								1		

Tutti colloquiati: tutti BSS dal primo mese successivo al compimento della anzianità di 3 anni nella categoria BS

Da parte sindacale, si è chiesto che questa metodica prosegua negli anni successivi, dando continuità allo sviluppo professionale.

EGP ha dato corso ad un riconoscimento economico “una tantum” in capo ad un tecnico della UE Adige; ha richiesto analoga autorizzazione per un operativo.

## Formazione

L'Enel consegnerà un prospetto con la formazione svolta nel corrente anno suddivisa per tipologia di argomento.

## Investimenti

Enel aggiornerà il piano di interventi significativi sugli impianti.

## Sicurezza e Salute nei posti di lavoro

L'ing. Nasso Angelo è il Datore di Lavoro.

Ladu Sebastiano è il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Tranquillin Giuliano e Turro Livio sono gli Addetti al SPP

Per la Direzione la doppia dipendenza del RSPP (gerarchica dallo staffa nazionale e funzionale dal Datore di Lavoro) non crea disfunzioni, visti gli obblighi precisi previsti sul piano legislativo.

Abbiamo illustrato e motivato la contrarietà nella scelta operata a livello centrale sui Medici Competenti, precisando che ci opporremo ad ogni tentativo di dequalificare il buon livello di Servizio Sanitario Aziendale sinora attuato.

## Evoluzioni professionali

Dal 1.10.2011 decorrono i seguenti superiori inquadramenti per i lavoratori:

Bettega Adriano da A1 ad A1S

Bof Giovanni da A1S ad AS

Celli Simone da BS a BSS

Todesco Franco passa da operaio a impiegato

## Incentivazione alla produttività

Anno 2010 cassa 02011

Incentivazione della Produttività/Qualità di Unità Divisione Rinnovabili Anno 2010							
Area/Unità: Area Idroelettrica - UB Bergamo Nucleo Feltre							
N	Obiettivi incentivati - Condizioni e vincoli	Peso	Target di base	U M	Curve incentivo	Risultato	% Punteggio
1	Costo / MWh (") NUCLEO IDROELETTRICO FELTRE	25%	11,11	Euro /MWH	12,22 = 70% 11,11 = 100% 10,01 = 130%	9,68	32,50
2	Indisponibilità NUCLEO IDROELETTRICO FELTRE	25%	4,71	%	5,18 = 70% 4,71 = 100% 3,76 = 130%	3,49	32,50
3	Totale opex O&M (incluso costo personale) U.B. BERGAMO	20%	43,25	ML euro	47,58 = 70% 43,25 = 100% 39,87 = 130%	40,17	25,47
4	N° BLOCCHI totale impianti del Nucleo	30%	295	N°	316 = 70% 295 = 100% 274 = 130%	276	38,1
<b>TOTALE</b>		100%					<b>128,6</b>

Anno 2011 cassa 2012

Incentivazione della Produttività/Qualità di Unità Divisione Rinnovabili Anno 2011							
Area/Unità: Area Idroelettrica - UB Bergamo Nucleo Feltre							
N	Obiettivi incentivati - Condizioni e vincoli	Peso	Target di base	U M	Curve incentivo	Risultato	% Punteggio
1	Costo / MWh (") NUCLEO IDROELETTRICO FELTRE	25%	13,76	Euro /MWH	14,46 = 70% 13,76 = 100% 13,08 = 130%		
2	Indisponibilità NUCLEO IDROELETTRICO	25%	6,68	%			

Incentivazione della Produttività/Qualità di Unità Divisione Rinnovabili Anno 2011							
Area/Unità: Area Idroelettrica - UB Bergamo Nucleo Feltre							
N	Obiettivi incentivati - Condizioni e vincoli	Peso	Target di base	U M	Curve incentivo	Risultato	% Punteggio
	FELTRE				7,35 = 70% 6,68 = 100% 6,01 = 130%		
3	Totale opex O&M (incluso costo personale) U.B. BERGAMO	20%	42,20	ML euro	44,34 = 70% 42,20 = 100% 40,11 = 130%		
4	N° BLOCCHI totale impianti del Nucleo	30%	260	N°	275 = 70% 260 = 100% 245 = 130%		
<b>TOTALE</b>		100%					

Nel mese di luglio le proiezioni a fine anno, davano per raggiungibili i livelli della curva al 130%.  
Tra i premi aggiuntivi:

#### Paniere Safety

1. E' confermata la previsione di introdurre premi aggiuntivi (c.15 verbale 10.12.04) legati all'andamento del fenomeno infortunistico con un meccanismo del tipo bonus malus come di seguito specificato, che comporta variazioni del premio correlate all'andamento degli infortuni (dipendenti **e ditte**) verificatisi nelle aree di cui alla tabella seguente.

Area	2000	2010	Bonus malus infortuni			
			- 10%	0	+ 10%	+ 20%
UB Bergamo	3	4	5 o +	4	-3	0

*Nel caso che non si verifichi alcun infortunio nel periodo 1° luglio-31 dicembre 2011, scatta il cosiddetto superbonus che comporta il salto di una classe ed il conseguimento della relativa maggiorazione di premio (a meno che il conteggio finale non porti già al + 20%).*

Allo stato attuale, l'inserimento degli infortuni delle ditte, ha comportato la registrazione di 3 infortuni, che si aggiungono a quello occorso ad un dipendente di EGP/UB BG. Si è, quindi, nella zona "0".

2. Si prevede inoltre di aggiungere un ulteriore bonus, legato all'incentivazione di misure di prevenzione a monte del fenomeno (es. emersione dei cosiddetti "near miss"), le cui modalità applicative, attualmente in corso di definizione, andranno ad integrare la presente metodologia.  
Dette modalità non sono ancora state definite.

Abbiamo ribadito la nostra contrarietà ad inserire il fattore infortuni sul premio legato alla produttività aziendale.

#### **Un saluto**

Al termine dell'incontro, il capo delegazione della UB di Bergamo, ing. Alberto Sfolcini, ha salutato personalmente tutti i presenti senza un arrivederci, perché il prossimo incontro sarà condotto dal Responsabile della Unità Territoriale di Feltre ing. Angelo Nasso.

Egregio ingegnere, abbiamo ricambiato con determinazione il saluto pur se ci si è confrontati per un breve lasso di tempo. Lei appartiene alla ristretta platea di dirigenti "galantuomini" che sono presenti nella Azienda Enel. Non sappiamo se il nostro rispetto sarà contrassegnato da un + o un - nella sua "cartellina del giudizio aziendale", forse sarà un -, ma questo è ciò che esprimiamo come Flaei-Cisl.

#### **ENEL GEM - CENTRAL MAINTENANCE IDROELETTRICA**

*Ripreso il confronto sulla trasformazione dei Servizi di Manutenzione idroelettrici in Central Maintenance.*

L'Azienda continua a tentennare sulle richieste sindacali avanzate prima della pausa feriale e ribadite nell'incontro del 14 settembre 2011, finalizzate alla chiusura del confronto.



Pur riconoscendo alcuni passi in avanti evincibili dal documento aziendale, abbiamo ribadito le seguenti richieste:

- consolidamento delle attuali Sedi di lavoro;
- definizione più puntuale degli inquadramenti apicali e dei riconoscimenti professionali indotti dalla nuova metodologia operativa (per processo);
- valorizzazione delle Officine di Terni sia in termini organizzativi che occupazionali;
- definizione del piano formativo;
- incremento dell'insourcing;
- definizione del perimetro occupazionale.

L'Azienda si è impegnata a sviluppare una ulteriore riflessione, i cui esiti saranno resi espliciti nel corso del prossimo incontro da ritenersi conclusivo del confronto.

In merito all'accordo sui trattamenti di trasferta, la commissione tecnica ha avviato il lavoro di rivisitazione della parte normativa, al fine di consentire il rinnovo anche della parte economica.

\*o\*o\*o

### INCONTRO CON ENEL GEM/SMI DEL 19 SETTEMBRE 2011

Il 19 settembre si è tenuta la consultazione sulla incentivazione della produttività/qualità di unità, consuntivo anno 2010 cassa 2011 e la di quella 2011 cassa 2012, relativamente alle unità STI e MII dello SMI.

#### Incentivazione 2010 cassa 2011

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti ottenendo un punteggio finale del 130%. Ci sono stati 2 infortuni, non gravi, 1 nella Officina di Terni ed 1 nella UL Nord Ovest, che hanno fatto abbattere il punteggio del 10%

#### Incentivazione 2011 cassa 2012

Una novità di rilievo è stata introdotta questa volta per quanto attiene SMI/STI.

Il documento sulla metodologia precisa, infatti, l'applicazione della incentivazione "mista"

SMI/STI è destinataria di un'incentivazione per obiettivi con fissazione per gli stessi di indicatori di performance. Il raggiungimento degli obiettivi comporterà l'assegnazione di un premio determinato per un 70% del valore base, ripartendo uniformemente fra tutti i lavoratori secondo la scala parametrica una quota di stanziamento corrispondente al minimo incentivabile (70% del valore base).

La differenza tra lo stanziamento ottenuto in base al punteggio effettivamente conseguito e detto minimo (nell'esempio 30% del valore base) verrà invece attribuita, secondo uno specifico piano di incentivazione definito dal Responsabile della struttura, in aggiunta a quanto sopra, a titolo di incentivazione individuale.

Lo "specifico piano" dovrà precedere delle "taglie" di corresponsione.

Da parte sindacale si è sostenuta l'opportunità che le citate "taglie" siano di valore contenuto per evitare, quanto meno nelle fasi di prima applicazione, eccessive divaricazioni. Per altro, è stato sottolineato, esse richiedono il massimo della trasparenza da parte di chi valuta.

Più ragionevole, sarebbe, la contrattazione di un sistema che regolarizzi le forme di "una tantum" ed "una semper", oggi fuori dalle regole contrattuali, al momento non utilizzate nello SMI.

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITÀ - DIVISIONE GEM ANNO 2011 CASSA 2012							
SMI STI Supporto Tecnico Impianti							
N.	Descrizione obiettivo	Peso	Target di base	U.M	Curve incentivo	Risultato	Punteggio %
1	Contenimento Costi e Progetti Rilevanti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capex &lt; 2,7 Meuro e Opex &lt; 12,55 Meuro</li> <li>• viaggi e rimborsi spese (VdC RCC1TF2°) =&lt; 0,285 Meuro</li> <li>• Riattivazione del Gr. 2 di Troina e Grottafumata entro ottobre 2011 e del Gr. 3 di Trona entro novembre 2011</li> </ul>	30%	2	N.	1 di 3 = 70% 2 di 3 = 100% 3 di 3 = 130%		

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA' - DIVISIONE GEM ANNO 2011 CASSA 2012							
SMI STI Supporto Tecnico Impianti							
N.	Descrizione obiettivo	Peso	Target di base	U.M	Curve incentivo	Risultato	Punteggio %
2	Attività 2011 <ul style="list-style-type: none"> <li>attuazione programma attività 2011 conseguente audit CAU08_028 e CAU08_29 ad esclusione delle fasi 2 e 3 adempimenti 7.2.2 CAU08_028</li> <li>Sviluppo software per l'interfaccia dei regolatori di velocità ed attivazione sul Gr. 3 entro 17/7/2011 es sul Gr. 5 entro 23/12/2011 della centrale di Roncovalgrande.</li> <li>completamento della attività di riautomazione del Gr. 2 di Taloro entro 31/7/2011</li> <li>consegna delle specifiche tecniche per la sostituzione dei trasformatori di macchina della centrale di Monastero entro 31/5/2011</li> </ul>	35%	2	N.	1 di 4 = 70% 2 di 4 = 100% 4 di 4 = 130%		
3	Progetti 2011 STI <ul style="list-style-type: none"> <li>AL/06/319 Consegna documentazione per installazione organi di intercettazione nella nuova camera valvole di Lanzada entro il 31/7/2011</li> <li>AL/09/406 Consegna ST adeguamento regolatore di velocità e codice di rete con interfaccia SOD della centrale di Sospirolo entro 31/12/2011</li> <li>AL/09/401 Consegna ST dei nuivi interruttori 17 kV tutti i gruppi di Anapo entro 31/12/2011</li> <li>AL/07/112 Consegna ST nuovo sistema regolazione carico (adeguamento PdP) di Brossasco entro 30/9/2011.</li> <li>AG/10/103 Termine attività STI nell'ambito del progetto UPGRADE RTU degli impianti di produzione Termo ed Idro entro 31/12/2011.</li> </ul>	35%	3	N.	1 di 5 = 70% 3 di 5 = 100% 5 di 5 = 130%		
<b>TOTALE</b>		100%					
NOTE: negli obiettivi 2 e 3, in caso di risultato intermedio, si applica il calcolo dell'interpolazione lineare Alla data odierna gli obiettivi sono raggiungibili al valore massimo , a fine anno, con riserva sul secondo obiettivo 1, ed il primo obiettivo 2.							

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA' - DIVISIONE GEM ANNO 2010							
SMI MII – Manutenzione Impianti Idroelettrici							
N.	Descrizione obiettivo	Peso	Target di base	U.M	Curve incentivo	Risultato	Punteggio %
1	Contenimento Costi e Progetti Rilevanti: <ul style="list-style-type: none"> <li>Capex &lt; 2,7 Meuro e Opex &lt; 12,55 Meuro</li> <li>viaggi e rimborsi spese (VdC RCC1TF2°) =&lt; 0,285 Meuro</li> </ul> Riattivazione del Gr. 2 di Troina e Grottafumata entro ottobre 2011 e del Gr. 3 di Troina entro novembre 2011	30%	2	N.	1 di 3 = 70% 2 di 3 = 100% 3 di 3 = 130%		
2	Attività 2011 MII+OFT: <ul style="list-style-type: none"> <li>completamento sul Gr. 4 di Presenzano dell'attività di adeguamento macchinario idraulico e rifacimento avvolgimento rotorico entro 2/9/2011</li> <li>revisione del macchinario idraulico della c.le di Tavernelle entro il 18/11/2011</li> <li>revisione delle valvole a fusso del Gr. 2 della c.le di Venaus entro il 24/6/2011</li> <li>adeguamento macchinario idraulico e sostituzione pale turbina della c.le di S. Floriano Nuova entro il 13/8/2011</li> </ul>	35%	2	N.	1 di 4 = 70% 2 di 4 = 100% 4 di 4 = 130%		
3	Attività MII <ul style="list-style-type: none"> <li>revisione della VRM di pompa del Gr. 2 della c.le di S. Floriano entro il 2/9/2011</li> <li>attività di manutenzione dei supporti di spinta e della VF del Gr. 1 della c.le di Barca entro il 31/5/2011</li> <li>revisione macchinario idraulico del Gr. 2 della c.le di Taloro entro il 31/7/2011</li> <li>ammodernamento distributore turbina del Gr. 2 della c.le di Caneva entro 23.9.2011</li> </ul>	35%	10	N.	1 di 4 = 70% 2 di 4 = 100% 4 di 4 = 130%		
<b>TOTALE</b>		100%					
NOTE: nell'obiettivo 3, in caso di risultato uguale a 3, si applica il calcolo dell'interpolazione lineare Alla data odierna gli obiettivi sono raggiungibili al valore massimo , a fine anno.							

### Paniere Safety SMI

Consuntivo 2009	Consuntivo 2010	2011 Riferimento media	2011 Malus - 10%	2011 Bonus ---	2011 Bonus + 10%	2011 Bonus + 20%	Risultato 2011
-----------------	-----------------	------------------------	------------------	----------------	------------------	------------------	----------------

		2009-2010					
1	0	0	2	1	NA	0	

\*o\*o\*o

**Il 28 settembre 2011** si é tenuto l'incontro conclusivo sulla Central Maintenance Hydro e proseguito il confronto sul riassetto della Produzione idroelettrica di GEM.

Su entrambi i temi, l'Azienda continua a non dare le necessarie risposte alle pressanti richieste FLAEI su occupazione e Risorse.

**Central Maintenance**, pur prendendo atto di alcune risposte positive (peraltro già acquisite nel precedente confronto relativo alla Central Maintenance Termo), come FLAEI abbiamo riscontrato una totale chiusura sulla nostra richiesta di nuove immissioni di Personale, finalizzate al mantenimento ed allo sviluppo delle competenze interne di una Struttura strategica per il parco generazione e per la sue sfrigger/competitività.

Unitariamente, é stato predisposto il documento/comunicato con il quale si é formalizzato un netto dissenso

\*o\*o\*o

### **Posizione di FILCTEM FLAEI UILCEM sulle conclusioni del confronto con Enel GEM sulla Central Maintenance Hydro**

La trasformazione in "Central Maintenance" dei Servizi di Manutenzione della Divisione Generazione e Energy Management è stata valutata come un a naturale evoluzione di una struttura operativa che, nel contesto dato, deve garantire adeguati livelli di efficienza ed efficacia operativa rispetto alle esigenze del Parco Impianti di generazione, chiamati ad operare in un contesto sempre più competitivo e problematico. Inoltre, circa il superamento di un modello su base territoriale, il confronto ha consentito di creare le condizione per evitare effetti negativi sui Lavoratori e di valorizzazione delle professionalità che dovranno trovare concreta realizzazione nei momenti di interlocuzione locale.

Ma, con pari "onestà intellettuale", il Sindacato manifesta profondo dissenso rispetto all'impostazione Aziendale in materia di Risorse e politiche occupazionali per l'evidente incoerenza che intercorre tra le affermazioni di principio (es. la strategicità di queste Strutture Operative) e la totale assenza di investimenti sul mantenimento delle competenze interne.

La mancanza di un piano di turn-over e di nuovi inserimenti di personale dimostrano che l'ENEL non intende perseguire realmente l'eccellenza postulata dai documenti di confronto. Al contrario, ciò appalesa una tendenza ad una gestione improntata al mero risparmio economico che pregiudica da una parte il raggiungimento dei migliori standard operativi e, dall'altra, le condizioni di clima nei posti di lavoro. I Lavoratori coinvolti, a seguito delle conclusioni del confronto, che si sentono responsabilizzati da una missione importante e strategica per tutta l'Azienda, vivono un forte disagio in quanto non ravvedono, da parte dell'ENEL, una corrispondente sensibilità.

Per questi motivi, FILCTEM FLAEI UILCEM rivendicano un adeguamento degli organici della Central Maintenance attraverso una progressiva immissione di Risorse Umane da realizzarsi attraverso nuove assunzioni.

A tal proposito, invitano le Strutture interessate ai riflessi sul personale a sostenere a livello locale detta rivendicazione, riservandosi di attivarsi con iniziative adeguate qualora l'ENEL non riconsiderasse la sua posizione.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI**

Roma, 29 settembre 2011

### **ENEL SERVIZI SANITARI AZIENDALI**

In avvio della riunione del 14 settembre 2011 con Enel GEM, la FLAEI, ha posto una pregiudiziale politica rispetto alle iniziative unilaterali assunte dall'Enel sui Servizi Sanitari Aziendali.



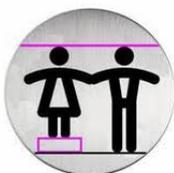
Relativamente ai Servizi Sanitari Aziendali, già oggetto di una richiesta di incontro, rimasta inevasa, è stata stigmatizzata la pervicace volontà aziendale ad andare avanti, in assenza di confronto sindacale che, inevitabilmente, si scaricherà sull'andamento dei confronti in corso.

Sempre su questo tema, abbiamo anticipato che, in assenza dei dovuti chiarimenti, stiamo valutando le iniziative più opportune per riaffermare il principio contenuto nel 4° comma art. 39 CCI Enel 21 febbraio 1989 (tutt'oggi valido in forza dell'art. 54 del Contratto di Settore), segnatamente alla individuazione in modo condiviso del medico esperto.

## PARI OPPORTUNITÀ

*Programma obiettivo per l'anno 2011 per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile.*

Con il provvedimento del 24 giugno 2011, pubblicato sulla G.U. del 2.8.2011 n. 178, il Ministero del Lavoro ha reso noto il programma obiettivo per l'anno 2011 per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrativi di rete.



Le azioni positive che saranno prese in esame devono avere come obiettivo di:

- 1) promuovere al proprio interno la presenza delle donne negli ambienti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e/o responsabilità e l'attuazione di buone e nuove prassi;
- 2) modificare l'organizzazione del lavoro, del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema premiale aziendale, sperimentando nuove prassi per favorire la conciliazione e attuando azioni integrate che producano effetti

concreti misurabili e documentabili in termini di rimozione delle discriminazioni, progressioni di carriera e superamento del differenziale retributivo tra donne e uomini;

- 3) sostenere iniziative per lavoratrici con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, in particolare giovani neolaureate o neodiplomate, disoccupate, inattive, in cassa integrazione e/o in mobilità, con particolare attenzione a quelle di età maggiore di 45 anni;
- 4) agevolare l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo di donne attraverso azioni di formazione, qualificazione/riqualificazione;
- 5) consolidare una o più imprese a titolarità e/o a prevalenza femminile nella compagine societaria attraverso: studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati anche in settori emergenti come la GREEN ECONOMY, mentoring, counselling;
- 6) promuovere la qualità della vita personale e professionale, anche per le lavoratrici migranti, a partire dalla rimozione dei pregiudizi culturali.

I soggetti finanziabili sono i datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le associazioni.

La durata massima dei progetti non potrà essere superiore a 24 mesi ed è previsto un tetto massimo di finanziamento, per progetto, di 120.000 euro.

Gli accordi sindacali sulla cui base sono presentati i progetti devono essere allegati al progetto stesso.

## ENEL INFRASTRUTTURE E RETI

*Lettera del 14.9.2011 delle Segreterie Nazionali all'Enel*



Roma, 14 settembre 2011

Spett.le

Enel Infrastrutture e Reti

Dott. Filippo Contino

**Oggetto: Enel Infrastrutture e Reti Confronti Regionali situazione critica**

Come vi abbiamo segnalato nella precedente lettera ed in base alle prime Note giunge presso le Segreterie Nazionali vi chiediamo un incontro urgente.

Le prime chiusure dei confronti evidenziano criticità che debbono essere

immediatamente affrontate.

Riteniamo conseguentemente che occorra una verifica riguardante i presupposti dell'intera sperimentazione.

Cordiali saluti.

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

## **ENEL – GEM RIORGANIZZAZIONE IDROELETTRICO.**

Il 15 settembre, è stato avviato il confronto sul nuovo modello organizzativo della Produzione Idroelettrica della Divisione GEM.



I principali cambiamenti riguardano l'unificazione delle ex Direzioni Alpi e Appennino in unico centro di coordinamento e l'assetto territoriale che vede la soppressione di un livello organizzativo: il Nucleo Idroelettrico.

L'Azienda ha illustrato la documentazione di confronto, già trasmessa per le vie brevi alle Strutture regionali non appena ricevuta (allegata alla presente circolare).

Le motivazioni addotte per questo riassetto organizzativo risiedono, sostanzialmente, nella riduzione del perimetro impiantistico che, a seguito della costituzione di Enel

Green Power e delle cessioni di assett alle Società HDE e SE Hydropower, è stato drasticamente ridotto da oltre 500 Impianti agli attuali 176.

Sempre secondo l'Azienda, la riallocazione delle attività svolte dai Nuclei, consentirà un potenziamento delle Unità di Business, rinominate UB Hydro che passano da sette a otto, grazie alla costituzione della UB Hydro Sud e, soprattutto, una maggiore qualificazione delle ex Unità Esercizio, oggi Plant Unit che riporteranno direttamente alle UB.

Come FLAEI, pur prendendo positivamente atto della costituzione della Unità di Business Sud a Presenzano, fortemente sostenute dalla FLAEI già ai tempi della separazione degli assett tra GEM e Green Power, abbiamo espresso alcune perplessità, evidenziando che, al là di tutte le giustificazioni e argomentazioni a supporto della decisione aziendale, questa riorganizzazione si riassume nel taglio netto di un livello organizzativo che, comporterà effetti importanti su alcuni Lavoratori e la penalizzazione di taluni Territori.

In questa ottica, abbiamo sollecitato soluzioni e chiarimenti in merito a:

- presidio del Territorio, con particolare riferimento alla allocazione di competenze e di rappresentanza;
- soppressione delle sedi di Lucca, Ascoli e Catania, che non coincidono con altri livelli organizzativi;
- valorizzazione dell' idroelettrico calabrese, oggi fortemente penalizzato;
- politiche di insourcing;
- presidio degli Impianti (reperibilità ordinaria e speciale);
- consolidamento delle attuali sedi di lavoro;
- evidenziazione quanti-qualitativa delle Risorse sul territorio;
- tourn-over professionale e piano assunzioni.

L'Azienda si è riservata di riformulare la nota anche sulla base delle osservazioni da noi presentate.

Il confronto proseguirà nel tardo pomeriggio del 28 settembre e nella mattinata del 29 settembre sempre presso la sala H della sede Enel di Viale Regina Margherita a Roma.

Nella mattinata del 28 settembre alle ore 10.00 presso la sede Nazionale della FLAEI, in Via Salaria 83, terremo un riunione preparatoria alla quale potranno partecipare le Strutture Regionali interessate che intendono contribuire attivamente.

\*o\*o\*o\*

### **ENEL GEM - Riorganizzazione Idroelettrico e chiusura confronto Central Maintenance**

Il 28 settembre si è tenuto l'incontro conclusivo sulla Central Maintenance Hydro e proseguito il confronto sul riassetto della Produzione idroelettrica di GEM.

Su entrambi i temi, l'Azienda continua a non dare le necessarie risposte alle pressanti richieste FLAEI su occupazione e Risorse.

**Riorganizzazione idroelettrica**, come Flaei abbiamo ribadito la nostra posizione critica rispetto ad una riorganizzazione che non ha alcuna giustificazione né finalità se non quella del risparmio ottenuto attraverso la soppressione di un livello organizzativo (il Nucleo).

Al contrario, a nostro parere, questa ennesima razionalizzazione, peraltro attuata in una delle poche Aree di business che resistono alla crisi, comporterà una ulteriore penalizzazione del Territorio e delle attività operative.

Per questo, abbiamo esposto le nostre posizioni/richieste/osservazioni, di seguito sintetizzate:

- in Aree di business come la generazione termoelettrica, il mercato, la rete sono evidenti gli effetti negativi della crisi, mentre nella produzione idroelettrica l'Azienda continua ad ottenere risultati economici importanti, pertanto non ha alcuna giustificazione la riorganizzazione presentata che, nel medio termine, oltre a comportare riflessi negativi per alcuni Lavoratori determinerà inefficienza e malessere nelle Aree operative;

- nel Settore Idroelettrico (energie rinnovabili) le Imprese elettriche, prima fra tutte l'Enel, hanno il dovere nei confronti della Società e del Territorio, di portare sviluppo e nuova occupazione e non, al contrario, perseguire nella strada della verticalizzazione e della concertazione di attività e poteri;
- anziché sviluppare sterili politiche di risparmio, l'Azienda deve praticare una vera e propria inversione di tendenza per decentrare deleghe e attività dalla Direzione Centrale alle Unità di Business e da queste al Territorio, valorizzando, a livello locale, le competenze e l'interlocazione (anche sindacale);
- devono essere trovate soluzioni stabili e dignitose per le sedi sopresse tour-court (Lucca, Ascoli, Catania), per Territori evidentemente penalizzati sia sul piano organizzativo che su quello industriale. Le prime a dover essere considerate sono le realtà Calabrese e Toscana, oramai spogliate di ogni presenza Aziendale qualificata e la Lombardia, dove l'Enel continua a mantenere una presenza inadeguata, nonostante la dimensione industriale degli impianti gestiti e la tendenza del Territorio a rivedere l'attribuzione delle concessioni in scadenza;
- questa riorganizzazione, inoltre, non risolve nessuno dei problemi veri della Produzione idroelettrica che si possono riassumere in: carenze di organico operativo, progressiva emorragia di competenze, forte difficoltà a far fronte alle emergenze.

Su queste posizioni, si è registrata una convergenza fra tutte le Organizzazioni sindacali.

Per la FLAEI, il confronto si presenta in salita e, difficilmente, in assenza di una sensibile revisione delle posizioni aziendali, potrà concludersi positivamente perché mancano le condizioni minime affinché il confronto possa portare risultati positivi, con tutte le implicazioni che ciò determinerà.

L'ENEL e le altre Imprese elettriche devono capire che se il Sindacato, e la FLAEI in particolare, si fa carico dei problemi assumendosi anche la responsabilità di scelte difficili, per converso, intende perseguire con tutti i mezzi a disposizione lo Sviluppo in questo Settore di investimenti e occupazione, soprattutto in un momento così difficile per il Paese e in una delle poche filiere produttive che può e deve dare un contributo in tal senso.

## MEFOP, PROSPETTIVE PER IL RILANCIO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

*Adesione automatica? - di Carlo Giuro*



**MEFOP**  
Sviluppo Mercato Fondi Pensione

Interessante dibattito si è svolto alla presentazione di una ampia pubblicazione a cura del Mefop, società controllata dal Ministero dell'Economia e partecipata da un gran numero di fondi pensione che ha come propria mission quella di sviluppare la previdenza complementare.

L'oggetto del pamphlet è quello di ridare "fiato alle trombe" ad un secondo pilastro sempre più indispensabile per i giovani lavoratori, ma alla luce del progressivo innalzamento dell'età pensionabile e alla progressiva applicazione del metodo di calcolo contributivo, anche per le altre coorti anagrafiche dei travet.

La percentuale di adesione al momento è pari al 22% dei potenziali aderenti, pur potendo essere interpretata come un buon dato di partenza, non appare ancora sufficiente per fronteggiare l'elevato "costo sociale dell'imprevidenza". Alla tavola rotonda hanno partecipato Mauro Marè, presidente del Mefop, il Ministro Sacconi, il presidente Giuliano Amato e il Direttore Generale del Ministero dell'Economia Vittorio Grilli. Quali le principali evidenze?

Una possibile strada individuata potrebbe essere quella di introdurre **l'adesione automatica**, salvo espresso rifiuto da parte del lavoratore (automatic enrollment) ai fondi pensione rispetto alla volontarietà attualmente prevista, sia pure debba essere considerata "rebus sic stantibus" la presenza già oggi di un meccanismo semicoercitivo qual'è quello del silenzio assenso che continua a trovare applicazione per i lavoratori dipendenti del settore privato nuovi assunti e per chi cambia lavoro.

La "induzione all'entrata" nello schema disegnato prevederebbe però la libertà di uscita dai fondi pensione a beneficio del lavoratore che si sentirebbe così meno vincolato dal punto di vista percettivo e psicologico con la introduzione normativa di una sorta di "clausola di reversibilità della scelta".

Altro elemento in fase di valutazione è quello, peraltro molto gradito ad alcune componenti sindacali, di prevedere **l'adesione anche con il solo contributo del datore di lavoro e la ipotesi volontaria della contribuzione del lavoratore**, ipotesi che attenuerebbe il freno alla adesione determinata in momenti come quelli attuali di avversa congiuntura economica con pesanti riflessi sui bilanci familiari.

Altro profilo molto delicato è quello fiscale, essendo il quadro delle agevolazioni tributarie una fortissima incentivazione all'adesione.

La proposta del Mefop è quella di rilanciare un **regime fiscale più favorevole**, basato sul modello Eet: esenti contributi e rendimenti, prelievo al momento dell'erogazione della prestazione, così come avviene nella gran parte degli Paesi europei.

Ulteriore elemento di riflessione è quello della necessità di una razionalizzazione del settore, considerando l'elevata numerosità di strumenti previdenziali presenti (catalogati com'è noto in fondi pensione preesistenti, fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, piani individuali di previdenza) non tutti caratterizzati da una adeguata numerosità di aderenti (molti sono al di sotto dei 5 mila aderenti) tali da garantirne la sostenibilità finanziaria nel medio/lungo periodo. In quest'ottica si è discusso della possibilità di introdurre un tetto ai costi delle gestioni al fine di incentivare le fusioni tra fondi.

Per quello che riguarda la gestione finanziaria, di fondamentale importanza in un sistema basato sulla capitalizzazione dei contributi versati, è in fase di revisione il Dm 703/96 che attualmente disciplina la tematica; le direttrici di marcia che il Ministero dell'Economia sta esplorando sono quelle di un regolamento per muoversi da limiti quantitativi puri a modelli più sofisticati.

Molto interessante anche la possibilità di introdurre un fondo di solidarietà intercategoriale, un ombrello protettivo di ultima istanza a carico dei fondi pensione per salvaguardare le risorse accumulate dai lavoratori. Last but not least, il tema rendite, che in fin dei conti dovrebbe (il condizionale è davvero d'obbligo) costituire la "reason why" bisognerebbe aderire ai fondi pensione. Nella realtà dei fatti invece la predilezione dei lavoratori è per la parte di prestazione ottenibile sotto forma di capitale (per i cd. "vecchi iscritti" si può ancora incassare il 100% sotto forma di capitale).

Per rendere più conforme il sistema con gli obiettivi previdenziali dei fondi pensione il Mefop propone di introdurre forme di incentivazione fiscale per la percezione della prestazione sotto forma di rendita o in alternativa di disincentivazione fiscale per il capitale.

## **SPOSTAMENTO ORARIO PER TRASPORTO ECCEZIONALE: BOTTA E RISPOSTA!**

### **Da: ENEL a RSU Zona Vicenza**

mercoledì 21 settembre 2011

Come anticipato telefonicamente, la notte tra il 26 ed il 27 settembre è previsto il transito di un trasporto eccezionale con partenza dal territorio di Schio che interesserà l'area dell'UO di Thiene e di Bassano per poi proseguire nel territorio limitrofo della Zona di Padova.



Ciò renderà necessario l'intervento di personale delle UO di Schio, Thiene e Bassano durante le ore notturne (nella fascia oraria dalle 19.00 alle 5.00).

Si tratta indicativamente di 20 operai ed 1 tecnico di coordinamento i cui nominativi sono in fase di individuazione da parte dei Capi UO e che saranno comunicati in tempi brevi.

Nei confronti di tale personale si rende necessario effettuare uno spostamento di orario prevedendo la prestazione lavorativa del 26 con inizio indicativamente alle ore 19.00, il giorno 27 il personale interessato godrà di riposo.

Troveranno applicazione le regole contrattuali previste per il lavoro notturno.

Resto in attesa di un cortese riscontro da parte vostra e cordialmente vi saluto.

\*o\*o\*o\*

### **Da: Enel a RSU Zona Padova**

mercoledì 21 settembre 2011

Come anticipato telefonicamente, la notte tra il 27 ed il 28 settembre è previsto il transito di un trasporto eccezionale con partenza la sera precedente da Schio e destinazione Porto Marghera.

Il transito interesserà l'area della Zona di Padova, in particolare dell'UO di Cittadella e dell'UO di Padova Esterna.

Ciò renderà necessario l'intervento di personale delle UO di Cittadella e Padova esterna durante le ore notturne (nella fascia oraria dalle 22.00 alle 6.00).

In particolare per l'UO di Padova Esterna si tratta indicativamente di 10 operai ed 1 tecnico di coordinamento i cui nominativi sono stati individuati da parte del Capo UO.

Nei confronti di tale personale si rende necessario effettuare uno spostamento di orario prevedendo la prestazione lavorativa del 27 con inizio indicativamente alle ore 22.00, il giorno 28 il personale interessato godrà di riposo.

Troveranno applicazione le regole contrattuali previste per il lavoro notturno.

Resto in attesa di un cortese riscontro da parte vostra e cordialmente vi saluto.

\*o\*o\*o\*

**Da: RSU Zona Vicenza a Enel**

mercoledì 21 settembre 2011

Come da intese con altri RSU siamo a richiedere un incontro urgente sul tema all'oggetto. siamo disponibili da oggi pomeriggio.

\*o\*o\*o\*

**Da: Enel a RSU Zona Vicenza**

mercoledì 21 settembre 2011

Si propone l'incontro per domattina alle 9.00, presso la sede di Zona Vicenza. Cordiali saluti.

\*o\*o\*o\*

**Da: Enel a RSU Zona Treviso**

mercoledì 21 settembre 2011

Come già anticipato, vi comunico lo spostamento di orario per il personale che è stato convocato per l'attività in oggetto.

Primo intervento dalle 00:00 alle 08:00 circa del 27/09:

Squizzato Ernesto, Gasparetto Michele, Omero Olimpo Davide, Poloniato Paolo, Dalla Costa Andrea, Da riva Albino.

Secondo intervento dalle 19.00 del 27/09/11 alle 03.00 del 28/09:

Squizzato Ernesto, Gasparetto Michele, Omero Olimpo Davide, Dalla Costa Andrea.

Il personale convocato presterà servizio con il seguente orario :

- Primo intervento del giorno 26, assente durante il normale orario di lavoro per attività programmata da svolgere in orario notturno dalle 0:00 alle 8:00 circa del 27 settembre
- Secondo intervento del giorno 27 assente durante l'orario normale di lavoro per attività programmata da svolgere in orario notturno dalle 19:00 del 27 alle 3:00 circa del 28 settembre .

Si precisa che Da Riva e Poloniato riprenderanno servizio normale il 28 settembre mentre Squizzato, Gasparetto , Omero e Dalla Costa riprenderanno servizio normale giovedì 29.

Resto come sempre a disposizione per qualsiasi altro chiarimento

Saluti

G.Zuccon

\*o\*o\*o\*

**Da: RSU Zona Treviso a Enel**

mercoledì 21 settembre 2011

**Oggetto:** Richiesta spostamento orario

In riferimento a quanto in oggetto le RSU Zona di Treviso richiedono un incontro urgente per concordare quanto da Voi richiesto.

Distinti Saluti

RSU Zona Treviso

\*o\*o\*o\*

**Nota**

In merito all'incontro sindacale tenutosi a Vicenza il giorno 22 settembre 2011 con la Rappresentanza Sindacale Unitaria della Zona di Vicenza.

Nella notte tra il 26 ed il 27 settembre è previsto il transito di un trasporto eccezionale con partenza dal territorio di Schio che interesserà l'area dell'UO di Thiene e quella di Bassano.

Ciò renderà necessario l'intervento di 25 operai ed 1 tecnico di coordinamento che presteranno l'attività lavorativa durante le ore notturne, in regime di spostamento di orario con inizio della prestazione a partire, indicativamente, dalle ore 19,30.

Nei confronti di tale personale troverà applicazione quanto contrattualmente previsto in materia di lavoro notturno prestato in regime di lavoro ordinario (art.41 comma 9 C.c.n.l. 5 marzo 2010), che prevede la

corresponsione di un'indennità pari alla maggiorazione del 50% sulla retribuzione oraria per ogni ora di prestazione effettuata tra le ore 20 e le 6.

Al personale che opererà in regime di spostamento di orario, al fine di tener conto dei maggiori oneri, sarà altresì corrisposto un rimborso spese forfettario onnicomprensivo pari a 22 €.

Vicenza, 22 settembre 2011

\*o\*o\*o

### **Riepilogando**

Cari amici vi invio un breve promemoria su quanto successo:

Mercoledì 21 settembre alle ore 16.00 circa vengo chiamato da Enel che mi avvisa telefonicamente della volontà dell'azienda di spostare l'orario di lavoro di alcuni operai della zona di Vicenza, e precisamente lunedì 26 al personale interessato verrà spostato l'orario di lavoro riposando nella giornata e cominciando il lavoro alle 19.30 circa.

Al personale interessato verrà applicato quanto previsto dal contratto. Dato che ero fuori sede e impegnato richiedo, a nome delle RSU, di avere una nota scritta che specificasse bene la questione, Enel, un po' scocciata, accondiscende alla mia richiesta precisando che mi avrebbe mandato la nota il mattino seguente.

Il mattino seguente arriva la nota, letta la nota in accordo con gli altri RSU chiamo e chiedo una convocazione urgente, convocazione che con molto disappunto viene fatta il giorno successivo, venerdì 23. Ci troviamo all'incontro e chiediamo che al personale coinvolto nel trasporto eccezionale venga corrisposto un una tantum di 50 euro più il pagamento di tutte le ore straordinarie e non il solo 50%. Dopo lunga discussione veniamo ad un accordo, che si trasforma in nota aziendale, nella quale l'azienda oltre al previsto corrisponde un forfait di euro 22 a ogni lavoratore interessato.

Il lunedì 26 i lavoratori rimangono a casa in riposo anticipato, entrano in servizio verso le 19.00 predispongono i cantieri ed eseguono i lavori assegnati. Il trasporto subisce un imprevisto, i lavoratori attendono nei cantieri tutta la notte e verso mattina viene comunicato che il trasporto è sospeso a data da destinarsi, rimettono in servizio gli impianti e vanno a casa. Sono le ore 8.00 circa del 27.

Alle ore 8.30 del 27 chiamo Enel per informarla dell'accaduto e la invito a farmi sapere quando sarebbe stato eseguito il lavoro. Alle 16.30 del 27 mi chiama Enel dicendomi che aveva avuto comunicazione che il lavoro proseguiva lo stesso giorno, 27, e che ai lavoratori sarebbe stato corrisposto lo stesso trattamento della nota aziendale.

Essendo fuori sede chiedo che mi venga mandata una nota scritta, richiesta che Enel mi dice di fare il giorno dopo. Nel frattempo scambio un paio di riflessioni con Andrea e arriviamo ad una interpretazione diversa da quella fatta dalla Fenza, per il giorno 27.

Riepilogo: il giorno 26 sono rimasti a casa per spostamento di orario e hanno lavorato la sera con retribuzione maggiorata del 50% per le ore fino alle 7.36 oltre straordinarie.

I lavoratori interessati hanno lavorato dalle 20.00 del 26 alle ore 8.00 del 27, quindi il 27 sono rimasti a casa in Riposo Fisiologico.

Il 27 sera, sono stati avvisati nel tardo pomeriggio, spetta a loro il pagamento delle ore straordinarie complete e il riposo al 28 in base alle ore lavorate.

Enel vuole far passare il riposo del 27 come spostamento di orario e relativo pagamento del 50% della retribuzione oraria. Ho detto che non sono d'accordo, attendo notizie ho avvisato i colleghi RSU e Giancarlo dell'evoluzione della cosa.

Flaei Vicenza

### **TERNA - ORE VIAGGIO/MOBILITAZIONE**

*Lettera delle Segretarie regionali del Veneto a AOT PD di Terna del 26.9.2011*

Spett.le Direzione,



ci viene riferito che avete proceduto a modificare, unilateralmente, i criteri applicativi attualmente in vigore nel calcolare le ore viaggio ai lavoratori impegnati in attività fuori dalla propria sede di lavoro.

L'applicazione dell'art. 7 (Ore Viaggio) dell'accordo del 24.05.2011, in tema di rimborsi spese, deve essere applicato tenendo in considerazione, a nostro parere, le consuetudini in atto nel territorio del Triveneto. Una applicazione diversa comporta un'erosione inaccettabile degli emolumenti del personale comandato in missione in luogo diverso dall'abituale località di lavoro con l'utilizzo dei mezzi aziendali.

Vi invitiamo ad avviare un confronto per condividere una coerente retribuzione delle ore viaggio con la situazione in atto nella nostra regione.

Vi preannunciamo che in carenza di soluzioni positive per i lavoratori interessati avvieremo, a breve, le procedure di MOBILITAZIONE necessarie a rimuovere questo stato di cose.

In attesa di un Vs. sollecito riscontro

Le Segreterie del Veneto

### **ENEL S.P.A. AREA MERCATO – LETTERA AZIENDALE AI LAVORATORI DEL PUNTO ENEL**

L'Enel sta sottoponendo ai Lavoratori dei Punti Enel una lettera, da restituire firmata, in cui si ricordano le regole di comportamento in materia Antitrust.



La lettera in questione, a firma del Responsabile Adb Customer Service, non è altro che il riepilogo di alcune regole che l'Azienda deve adottare nel contatto con la Clientela, imposte dall'Antitrust.

E' noto, tuttavia, come all'interno dei Punti Enel, per la lavorazione di alcune pratiche, sia difficile se non impossibile rispettare quanto l'Azienda, con la lettera in questione, ricorda ai Lavoratori.

Per questo motivo, come FLAEI stiamo seguendo con attenzione queste dinamiche; pertanto chiediamo anche a Voi di porre altrettanta attenzione a quanto viene richiesto ai Colleghi del Punto Enel.

La lettera può essere firmata (perché non contiene informazioni in contrasto con la normativa antitrust), ma contestualmente i Lavoratori dei P.E., nell'espletamento della loro attività lavorativa, devono immediatamente denunciare qualsiasi richiesta "anomala" anche se di parte aziendale.

Lo "scarico di responsabilità" contenuto nella lettera del Responsabile del C.S. è evidente: per questo motivo bisognerà far emergere le incongruenze che quotidianamente si vivono nei Punti Enel.

Tenuto conto che in Enel, ultimamente, i provvedimenti disciplinari sono comminati con facilità, tuteleremo i Lavoratori interessati, qualora si trovassero di fronte a situazioni in contrasto con lo spirito della lettera.

In ogni caso signaleremo alla Segreteria Nazionale eventuali indicazioni aziendali difformi con quanto riportato nella lettera sottoscritta dai Lavoratori.

### **CERTIFICATI MEDICI**

Abbiamo ricevuto dai lavoratori il "COMUNICATO AL PERSONALE" di ENEL Servizi inerente le certificazioni di malattia-trasmissione telematica e comunicazione ai datori di lavoro.



Per quanto riguarda i contenuti di detta comunicazione, facciamo rilevare che la stessa risulta non completamente conforme ai dettati contrattuali e all'accordo interconfederale del 20 luglio 2011 in quanto non richiama tutte le modalità possibili per la comunicazione dello stato di malattia. A tale scopo precisiamo che l'accordo interconfederale prevede la possibilità di inviare la comunicazione del protocollo del certificato di malattia anche tramite sms e che comunque resta

valida anche la trasmissione del certificato cartaceo (da richiedere espressamente al medico) che deve pervenire in azienda entro due giorni dall'inizio della malattia (consegna a mano; raccomandata; ecc). A dettaglio informiamo che della questione abbiamo informato la Segreteria Nazionale FLAEI per gli eventuali opportuni interventi del caso. Facciamo presente ai lavoratori di inviarci cortese segnalazione nel caso le Aziende pretendessero il rispetto rigoroso del succitato "COMUNICATO AL PERSONALE".

La Segreteria Regionale Veneto FLAEI CISL

\*o\*o\*o\*

#### **COMUNICATO AL PERSONALE 8.9.2011**

Oggetto: Certificazioni di malattia - Trasmissione telematica e comunicazione ai datori di lavoro Circolare interministeriale n 4 del 18 marzo 2011

Accordo interconfederale 20 luglio 2011

Si porta a conoscenza dei lavoratori che, ai sensi delle norme e accordi di cui all'oggetto, a partire dal 14 settembre p. v. in sostituzione dell'invio della copia cartacea dell'attestazione di malattia, il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda per iscritto il numero di protocollo identificativo del certificato telematico completo di nominativo e codice fiscale, tramite e-mail (o fax) al referente gestionale della funzione PO della società di appartenenza e per conoscenza al Supporto TM di Enel Servizi.

Tale comunicazione dovrà pervenire all'Azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza o dal proseguimento

della stessa, ai sensi dell'art. 32, comma 12, del CCNL vigente, fermo restando l'obbligo del dipendente di comunicazione dell'assenza entro le prime due ore della giornata e di ogni variazione dell'indirizzo dove potrà essere effettuata la visita di controllo.

Sarà pertanto cura del lavoratore richiedere al medico **il numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica**; in aggiunta può comunque richiedere anche copia cartacea del certificato e dell'attestato di malattia o, in alternativa può chiedere al medico di inviare copia degli stessi documenti in formato pdf alla propria casella di posta elettronica.

In ogni caso di impossibilità di invio telematico del certificato da parte del medico, ivi compresi i casi di ricovero ospedaliero, degenze in strutture di pronto soccorso, ecc., il dipendente è tenuto entro i suddetti termini ad adempiere all'obbligo di trasmissione del certificato cartaceo al datore di lavoro e, ove previsto, all'INPS.

Nulla è modificato in materia di erogazione del trattamento economico previsto dalla normativa contrattuale (art. 31 e 32 CCNL elettrici).

Il presente comunicato integra, limitatamente a tali aspetti, il precedente comunicato n.10 del 5 agosto 2010.

Enel Servizi Amministrazione del Personale

## **WFM & ADL - INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ/QUALITÀ DI UNITÀ – ANNO 2011**

*Work Force Management & ADL - Premio Aggiuntivo - Metodologia applicativa*

### **Premessa**

Nel corso del 2010 sono state messe in campo azioni gestionali dirette a sostenere il miglioramento dei livelli di utilizzo delle funzionalità del sistema Work Force Management (WFM) introdotto in Enel nel 2008.

A tal fine sono stati costruiti e monitorati specifici indicatori di performance (KPI WFM) che è possibile osservare tramite un apposito "Cruscotto di Monitoraggio WFM" (<http://iun.risorse.enel/WFMSap/>).

Sulla base di detti indicatori è stato costruito un indicatore complesso (Indice Unico WFM) rispettivamente per le Zone e per gli Esercizi Rete di DTR che è stato già utilizzato ai fini della incentivazione della produttività/qualità di unità 2010.

Nel corso del 2011 prosegue l'attività di monitoraggio attraverso i citati indicatori di performance con l'obiettivo di consolidare in stabili routine operative i miglioramenti conseguiti nel 2010.

L'esigenza di sostenere i livelli di utilizzo del WFM, oltreché per consolidare i benefici derivanti dall'impiego delle tecnologie a supporto dell'attività delle squadre operative in campo, è collegata anche al previsto avvio in esercizio del software per la programmazione e assegnazione dei lavori ottimizzata (ADL). Conclusa la fase di sviluppo e sperimentazione del software nelle Unità Operative Pilota, si prevede infatti che il piano di avvio in esercizio del sistema (roll-out) venga completato entro l'anno 2011.

Ciò premesso, al fine di consolidare i livelli di utilizzo delle funzionalità esistenti del sistema WFM, e in vista dell'avvio in esercizio di ADL il cui pieno utilizzo si realizzerà nel corso del 2012, le Parti hanno riconosciuto l'opportunità di destinare a tale scopo, nell'ambito della incentivazione della produttività/qualità 2011 della Divisione Infrastrutture e Reti, un Premio aggiuntivo, come previsto al punto 15 del verbale di accordo ENEL – OO.SS. Nazionali del 16.12.2004 in materia di Premio di risultato.

Qui di seguito viene descritta la metodologia applicativa del citato Premio aggiuntivo WFM & ADL per l'anno 2011.

### **Destinatari**

Il premio aggiuntivo è destinato ad incentivare tutto il personale delle Unità Operative Reti di Zona (impiegati e operai) e tutto il personale dei Centri Operativi di Esercizio Rete di DTR (impiegati). Le UOR di Zona e i CO di Esercizio Rete costituiscono, quindi, ai fini della incentivazione collettiva, le "Unità Produttive" destinatarie del premio.

Il premio verrà corrisposto, oltre al citato personale, anche ai referenti WFM e al personale direttamente coinvolto nella fase di implementazione del roll-out di ADL (referenti ADL, tecnici pool di manutenzione, referenti telegestione e responsabili UPG) che verranno individuati nominativamente. Nel caso in cui si tratti di personale allocato nelle UOR, il premio verrà corrisposto una sola volta. Resta inteso che dalla incentivazione collettiva della produttività/qualità di unità è escluso il personale in categoria Quadri

### **Tempistica**

Ai fini del premio aggiuntivo, l'andamento degli indicatori verrà rilevato dal 1° giugno al 31 dicembre 2011. L'andamento degli indicatori sarà monitorabile attraverso il Cruscotto di monitoraggio WFM.

La consuntivazione dei dati sarà disponibile non appena saranno stati consuntivati i dati relativi all'andamento del servizio, orientativamente nel mese di aprile 2012. Il premio potrà pertanto essere corrisposto con le competenze del mese di maggio.

### **Obiettivi e importi di riferimento**

L'obiettivo WFM per il 2011, rilevato distintamente attraverso l'Indice Unico WFM per Zona e l'Indice Unico WFM per DTR/ES/Centri Operativi, è di consolidare i livelli di utilizzo delle funzionalità del sistema sui seguenti livelli medi annui (valori obiettivo), ai quali corrispondono le indicate quote percentuali di raggiungimento del premio e relative soglie di accesso.

Unità Produttive	Indicatori	Valori di riferimento		
		70% - MIN	100% - TARGET	130% - MAX
Zone	Indice Unico WFM ZONE	56,3%	69,1%	82,0%
Centri Operativi	Indice Unico WFM DTR	51,5%	73,0%	95,0%

Si precisa che la diversità di valori obiettivo è esclusiva conseguenza della diversa composizione dell'Indice Unico WFM; non ovviamente di un diverso livello di utilizzo atteso dello strumento.

L'importo di riferimento per il conseguimento dell'obiettivo WFM 2011 al 100% è pari a 230 euro.

In aggiunta a detto obiettivo, è previsto il riconoscimento di una ulteriore quota di premio, pari a 70 euro, per il completamento del roll-out di ADL entro il 2011, secondo il piano di avvio in esercizio di ciascuna Zona. Resta inteso che il "bonus" per il roll-out di ADL non si applica al personale dei Centri Operativi di DTR.

L'importo totale del premio aggiuntivo è condizionato e proporzionale ai risultati conseguiti nell'utilizzo del WFM e roll-out ADL.

Obiettivi	Valori di riferimento		
	70% - MIN	100% - TARGET	130% - MAX
WFM	200	230	260
ADL	40	70	100
Totale	240	300	360

#### Indicatori - KPI WFM 2011

Per la rilevazione dei livelli di utilizzo delle funzionalità WFM verrà utilizzato l'Indice Unico KPI WFM rilevato a livello di Zona (UOR) e a livello di DTR (Centri Operativi)

La descrizione dei singoli indicatori che compongono l'Indice Unico KPI WFM 2011, dei comportamenti attesi, dei valori di riferimento e dei pesi, è contenuta nella Nota tecnica e nelle tabelle riassuntive allegata alla presente Metodologia applicativa.

#### Indicatori - KPI ADL 2011

Per quanto riguarda il conseguimento dell'obiettivo relativo al roll-out di ADL, si precisa che l'obiettivo verrà considerato raggiunto a livello di singola Zona al verificarsi delle seguenti condizioni:

- completamento del roll-out di ADL nella Zona nel rispetto delle previsioni del piano di avvio in esercizio secondo il piano (il completamento a livello nazionale è previsto entro il 31 dicembre 2011);
- effettivo utilizzo dello strumento rilevato attraverso l'assegnazione delle attività tramite ADL e monitorato attraverso appositi KPI ADL.

Si precisa che i KPI ADL citati nel precedente punto b) avranno, per l'anno di riferimento (2011), il solo scopo di certificare che all'avvio in esercizio di ADL corrisponda anche un effettivo utilizzo delle funzionalità dello strumento.

Roma, 11 maggio 2011

### **RIEPILOGO SPESE SEDI 2010 IN QUOTA FLAEI CISL**

Spese Sede Vittorio Veneto 2010 in quota Flaei Cisl	<b>1.713,00</b>
Riparto spese Sedi Provinciali Inas 2010 in quota Flaei Cisl (come da convenzione Ust-Categorie in atto)	42,00
<b>Totale spese Sedi in quota Flaei Cisl</b>	<b>1.775,00</b>

#### **Riproporzionamento quota Flaei 2010 in base a tipologia di costi reali sostenuti su sede di Vittorio Veneto**

Affitto	987,91
Spese Condominiali	103,64
Spese per pulizie	193,94
Enel	37,65
Varie (tass.rif, ass.ne, rete, telef., ecc.)	389,86
Spese Manutenzione	
<b>Totale spese</b>	<b>1.713,00</b>