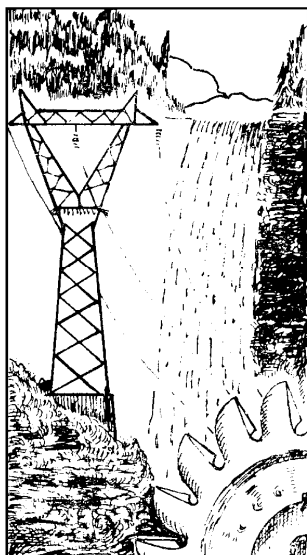




PARTECIPARE

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

Ottobre
N. 10
Anno 2015

Direttore Responsabile: SILVIO DI PASQUA

Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO

Autorizz. Del Tribunale di Treviso
n.463 del 5/11/1980

Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO

Via Carlo Baxa, 13

tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028

.....e-mail: treviso@flaei.org

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

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

SOMMARIO:

Il risveglio civile e cristiano d'Europa

Diciamo di noi Cisl ... e Flaei ...

Facciamo chiarezza sulle pensioni dei sindacalisti

Aumenti contrattuali.

Banche in crisi

Lo stress lavoro correlato in Enel Distribuzione

Convocazione attivo unitario ccnl settore elettrico

Enel Infrastrutture e Reti - copertura posizioni di
struttura

Enel comitato pari opportunità

Lavoro fino a 70 anni solo con accordo aziendale

Terna Rete Italia

Fruizione del congedo parentale in modalità oraria.

Congedo parentale: aggiornate le procedure inps

Contributo regione veneto “buono scuola” 2014/2015

Enel – orario straordinario e programmazione ferie

Enel - Area Mercato – richiesta di incontro

Enel Produzione – dismissione impianti

aws a padova incontro rsu dell'11 settembre

Vajont

Colosseo chiuso per 2 ore: caccia al sindacato!

Papa Francesco negli USA

**Varsavia 1943. Storia di un'icona: il
bambino nel ghetto**



**La bimba «simbolo» del
Vietnam 1972**



**Nella spiaggia di Bodrum il
cadavere del bambino curdo
Aylan**



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

EDITORIALE

IL RISVEGLIO CIVILE E CRISTIANO D'EUROPA

un respiro antico e nuovo

Avvenire 8 settembre 2015 – di MARINA CORRADI



C'è qualcosa che rimane addosso, guardando le foto delle stazioni di Vienna e di Monaco, con i bambini che scendono dai treni e avvolti in coperte azzurre stellate sorridono, ancora increduli di essere in un posto in cui li accolgano, in pace. Quel qualcosa è stupore per la brusca e per una volta benigna svolta che in pochi giorni ha ribaltato le drammatiche cronache dai Balcani; e, insieme, una quasi indicibile commozione, perché è da tanto tempo che quasi avevamo smesso di sperare, nel sentire pronunciare la parola 'Europa'.

È da anni ormai che in questa nostra Unione vediamo poco più di una polverosa congerie di norme e vincoli, dimentica degli ideali per cui, dopo una guerra terribile e milioni di morti, era nata. Quasi sola era la voce del Papa che esortava all'accoglienza, come di nuovo, con forza, domenica all'Angelus; esortazione subito abbracciata dalla Chiesa italiana, che già all'emergenza migrazione da anni instancabilmente lavora. E anche l'Italia,

e il suo soccorso generoso prima in mare, e poi a terra, era guardato da molti come un vano buonismo.

Oggi la gente in fuga che approda dalla Turchia in Grecia grida 'Europa!'. Per la rotta dei Balcani arrivano a Vienna, e alzano due dita nella 'v' di vittoria. Hanno perso ogni cosa, gli restano solo i figli: eppure esultano, perché otterranno asilo in Europa. In un mondo, con tutti i suoi affanni, in pace: dove le case sventrate di Aleppo torneranno solo la notte, negli in-cubi, e poi, al mattino, col sole si dissolveranno.

Certo, dicono, la Germania ha bisogno di braccia, se vuole sostenere la sua crescita, e aprendo ai siriani – i più colti, e i più assimilabili, con i loro tratti occidentali – ha fatto i suoi conti; ma è mai esistita una migrazione che non avesse, per il Paese che spalancava le sue porte, un tornaconto economico? E che cos'altro potrebbe rimediare, in un'Europa sempre più canuta e senza figli, al vuoto demografico, se non l'arrivo di nuove genti, profughe, o migranti? Finora era stata soprattutto l'Italia, con tutti i suoi difetti ma anche la generosità della sua gente, a soccorrere. Ora ciò che vediamo sotto ai nostri occhi, nella brusca svolta impressa da Angela Merkel, è in fondo la riedizione moderna di quei movimenti che nei secoli hanno colmato le regioni d'Europa, quando per carestia, o epidemie, si creavano dei vuoti.

Nuove popolazioni, più o meno pacificamente, subentravano, e si amalgamavano a chi c'era prima. Recavano con sé la voglia di vivere e la tenacia di chi aveva lasciato la sua terra; quella forza, era ciò che portavano in dono alla patria nuova. E non stiamo noi, oggi, a guardare sbalorditi questi siriani che con i bambini in braccio hanno camminato per centinaia di chilometri, superato i muri di filo spinato, dormito per strada, sofferto la fame, eppure ce l'hanno fatta e sono qui, vivi? C'è un frammento di storia remota, in quei treni che arrivano alla Westbahnhof di Vienna, così come nelle preghiere di ringraziamento di quelli che sbarcano a Lampedusa.

Quanto al vuoto che questa gente va a colmare, non è stata carestia, né guerra: solo le culle vuote di un Occidente forse sazio, forse sfibrato. Dove gli ideali ereditati dai padri fondatori hanno lasciato il posto all'abitudine, dove la democrazia è data per scontata, e ciò che tiene forzatamente insieme sembra l'euro, più di ogni altra cosa.

E invece per la gente di Aleppo e Kobane, quella bandiera azzurra con le stelle è bella, anzi, meravigliosa. Ci lasciano i loro figli, perché in Europa potranno diventare grandi. Non come i mille Aylan di cui non sapremo il nome, perduti in fondo al mare, o sotto alle macerie. No, questi figli vivranno; perciò per quei padri e quelle madri l'Europa è una cosa grande. E forse, grazie a loro, potremmo tornare a credere un po' di più anche noi, in questa Europa. Senza avere paura, come dice qualcuno, di una 'invasione', e per di più di islamici: giacché sbarrare le nostre porte a quella gente, come grida il Papa, sarebbe stata la negazione stessa delle nostre radici cristiane. Perché il cristianesimo non è bandiera su una rocca, ma vive nelle facce di chi lo testimonia: e a Lampedusa, o a Vienna, o nei mille luoghi in cui chi arriva è accolto, si tramanda questa testimonianza. A volte perfino immemore, magari come habitus 'naturalmente' cristiano, ereditato in volti laici. In fondo, è questo il fiato dell'Europa che oggi ci commuove, alle stazioni di Vienna e Monaco, o sulle motovedette italiane nel Canale di Sicilia. Come l'eco di un respiro largo, e molto antico.

DICIAMO DI NOI CISL ... E FLAEI ...

Roma - 01/09/2015

Care Amiche e cari Amici,



spero che il periodo feriale sia trascorso serenamente, insieme ai vostri cari, pur nell'incertezza in cui versa l'economia mondiale (vedi la Cina), l'Europa (a causa di un esodo biblico di

migranti), l'Italia (per via di una classe politica inadeguata).

In mancanza di scelte politiche concrete, tese alla crescita e all'occupazione, la ripresa rimane ancora sullo sfondo, nel mentre gravano pesanti ricadute su Imprese, Lavoratori, Pensionati e Famiglie italiane.

L'autunno incalza e sarà, a mio avviso, un periodo pesante per l'economia italiana (compreso il Settore elettrico) e impegnativo per il Sindacato (aggravato da dichiarazioni improvvise e inopportune del Presidente di Confindustria) e per la Cisl, sotto attacco interno ed esterno all'Organizzazione.

Contenimento della spesa pubblica, riforma del fisco, equità sociale, revisione Legge Fornero sulle pensioni, strumenti per la crescita (tra cui infrastrutture, reti, efficienza energetica), rilancio occupazionale, rinnovi contrattuali, sono i temi prioritari che ci dovranno vedere protagonisti a fianco della Confederazione.

Mentre nel Settore elettrico, in piena crisi del Comparto termico, bisogna intervenire sui costi elevati dell'energia, sul calo della domanda, sull'overcapacity, sugli impianti da dismettere, sulla mancanza di indirizzo e coordinamento.

Questi i problemi principali che ci dovranno vedere impegnati alla ripresa post feriale, insieme alle altre Federazioni e alle stesse Confederazioni.

A tal proposito, si rende indispensabile che noi FLAEI, insieme alla Cisl ad ogni livello, perseguiamo con determinazione l'azione di stimolo e di pressione, nei confronti di Politici e Istituzioni locali, per sostenere i processi energetici, al fine di invertire la congiuntura negativa che investe il Settore e contribuire fattivamente alla crescita e allo sviluppo del Paese.

Garanzie occupazionali, contrattazione aziendale (con il rafforzamento del welfare di categoria), consolidamento della bilateralità, avanzamento della Partecipazione, decentramento, sono i capisaldi della piattaforma per il rinnovo contrattuale, da sottoporre a Lavoratrici e Lavoratori nelle assemblee di Settembre. Stabilizzazione Istituti sociali (tra cui un nuovo assetto per l'ARCA), rinnovo accordi economici e trasferite, problematiche aperte in Infrastrutture e Reti e in altre Divisioni, sono i temi prevalenti da affrontare con l'Enel, anche alla luce del cambio al Vertice e del riadattamento delle strategie aziendali.

Né va trascurato il coinvolgimento e la responsabilizzazione, da parte di Tutti, rispetto al percorso per la costituzione della futura Federazione Cisl Reti, oltre all'impegno che dovremo mettere in campo per la realizzazione delle Assemblee organizzative di Federazione, di Cisl Reti e della Confederazione.

Care Amiche e cari Amici,

mi rendo conto di chiedervi uno sforzo sempre più pressante anche per sostenere il coraggioso lavoro di razionalizzazione e di trasparenza, che la Segretaria Generale della Cisl Anna Maria Furlan sta mettendo in atto.

Per questo dovrà essere esercitato un impegno in stretto raccordo con le Strutture di riferimento (FLAEI – FIT – FISTel – Cisl), anche per una incisiva opera di convincimento e proselitismo (a partire dai Giovani), che tragga forza dalle proposte Cisl e FLAEI e dal rilevante lavoro che ogni giorno svolgiamo tra Lavoratrici e Lavoratori.

Questa nostra capillare azione potrà contribuire ad assicurare ad Iscritti e Lavoratori, oltre che a noi stessi, un futuro migliore (in FLAEI, in Cisl Reti, come in Cisl) e a sostenere la crescita e l'occupazione del Paese.

Fraterni saluti e buon lavoro a tutti.

Carlo De Masi

*o*o*o*

Da: Beniamino Michieletto

Data: 18 agosto 2015

A: Carlo De Masi

Caro segretario nazionale Carlo De Masi

Esprimo alcune mie considerazioni in merito alla tua lettera del 11 agosto 2015.

Ho letto attentamente quanto scrivi, però mi sembra troppo semplicistico chiudere una vicenda così pericolosa e dolorosa per la Organizzazione che noi rappresentiamo (Così fan tutti).

Vi è un grosso problema di fondo anche in questa CISL

Da sempre contestiamo Politici Amministratori per tutti quegli doppi tripli incarichi che assumono facendosi pagare lautamente, poi però anche noi in CISL incappiamo negli stessi errori.

Non mi si dica che nessuno sapeva, questo non è credibile.

Sono convinto che un buon dirigente sindacale possa esprimere il meglio della sua professionalità quando è ben concentrato sul suo lavoro, di conseguenza va retribuito correttamente, concentrato nella propria missione e non distratto da consulenze ed incarichi vari.

A pensar male a volte non si sbaglia (mi sembra di essere tornato ai tempi del buon (Craxi incarichi a tutti, e tutti al libro paga)

Quindi come vedi io non discuto degli stipendi o pensioni dei Dirigenti Sindacali, che sicuramente la stragrande maggioranza ne ha ben diritto, ne discuto il Metodo su come a volte ci si arriva.

Ricordo inoltre che la maggior parte dei responsabili sindacali che lavorano nei territori ,ci rimettono economicamente e professionalmente senza mai farlo pesare a nessuno.

Do atto che in CISL si stia lavorando per fare chiarezza, spero si faccia presto altrimenti i lavoratori anche i più smaliziati potrebbero essere tentati di salutarci.

Cordiali saluti

Beniamino Michieletto
FLAEI TREVISO

*o*o*o*

Carlo De Masi

Data: 21 agosto 2015

A: Beniamino Michieletto

Caro Beniamino,

rispondo alla tua mail per precisarti quanto segue:

- non ho affatto liquidato "semplicisticamente" la questione in quanto così fan tutti; al contrario ho solo messo in evidenza che si trattava di casi contenuti e al massimo livello di incarichi, quindi non giustificati per criminalizzare tutta la Cisl, citando alcune figure che percepiscono emolumenti rilevanti senza che ci sia altrettanto clamore;
- invece, concordo con te che si tratta di una vicenda dolorosa e pericolosa per la nostra Organizzazione sia per gli errori che anche alcuni sindacalisti, come i politici, hanno commesso, sia perché taluni non potevano non sapere;
- inoltre, dici bene che se un buon sindacalista fa con passione e impegno il proprio mestiere è giusto che venga adeguatamente retribuito come qualsiasi altro bravo professionista;
- sul metodo, purtroppo, finora non c'è stata chiarezza, in quanto il regolamento Cisl, peraltro indicativo e non prescrittivo, è rimasto o inapplicato o applicato male da parte di qualcuno, senza che siano scattati controlli o sanzioni;
- di fatto le cose positive e che più ci interessano sono quelle che tu dici in conclusione: il nuovo corso sta cercando di fare chiarezza e di rendere trasparenti le retribuzioni e cogente il regolamento approvato all'unanimità;
- infine, la mia lettera aveva proprio la finalità che anche a te interessa di più: stare vicini ai Lavoratori per non perderli, senza alcuna nostra colpa, in particolare noi Flaei che siamo fuori dai "giochi di palazzo" e lontanissimi da retribuzioni di quel livello, facendoli capire che la Cisl non è quella di quei pochi casi, ma una grande Organizzazione al servizio di Iscritti e Lavoratori.

Ciò detto, ti ringrazio di questo contributo e del sostegno che dai alla causa della Flaei.

Buon proseguimento di ferie e carissimi saluti anche all'Amico Gianni.

Carlo De Masi

FACCIAMO CHIAREZZA SULLE PENSIONI DEI SINDACALISTI

Sventiamo l'attacco al sindacato e allo stato sociale!



Le polemiche e la disinformazione di questi giorni sulle pensioni dei sindacalisti rappresentano per la Cisl un tentativo di delegittimazione del ruolo della democrazia partecipativa. Vediamo di cosa si tratta

Le polemiche che in questi giorni si riversano di frequente sulla stampa contro le Organizzazioni sindacali e i sindacalisti, colpiscono attraverso il tentativo della delegittimazione il ruolo della democrazia partecipativa, disconoscendo il valore dei corpi intermedi e la loro libera e autonoma espressione. [Vediamo di cosa si tratta](#)

*o*o*o*

Facciamo chiarezza sulle pensioni dei sindacalisti e sventiamo l'attacco al sindacato e allo Stato sociale!

Le polemiche che in questi giorni si riversano di frequente sulla stampa contro le Organizzazioni sindacali e i sindacalisti, colpiscono attraverso il tentativo della delegittimazione il ruolo della democrazia partecipativa, disconoscendo il valore dei corpi intermedi e la loro libera e autonoma espressione.

Vediamo di cosa si tratta

I sindacalisti non percepiscono 2 pensioni

La pensione viene calcolata sulla retribuzione complessiva di chi svolge attività sindacale e con le stesse modalità di calcolo che valgono per tutti gli altri lavoratori, a parità di settore di riferimento.

Sullo stipendio del lavoratore che va in aspettativa sindacale non retribuita, che viene pagato dalla struttura o categoria sindacale presso la quale quel lavoratore presta la propria attività, maturano contributi che, in base alla Legge 300/1970 (lo Statuto dei lavoratori), sono accreditati figurativamente dall'Inps e vengono calcolati sulla base della retribuzione che quel lavoratore avrebbe percepito se avesse continuato a svolgere la propria attività alle dipendenze del datore di lavoro originario.

Sullo stipendio del lavoratore che va in aspettativa sindacale retribuita (si tratta solitamente di lavoratori del pubblico impiego) il datore di lavoro originario continua ad erogare la retribuzione e a versare i contributi previdenziali, che sono calcolati nello stesso identico modo degli altri lavoratori pubblici che si trovano nelle medesime condizioni stipendiali. In questo caso si parla di distacco.

La struttura o categoria sindacale dove il sindacalista svolge la propria attività può in alcuni casi integrare la retribuzione di riferimento e su questo incremento maturano i contributi che la struttura stessa versa all'Inps.

La pensione complessiva, dunque, è una soltanto e deriva dal calcolo dei contributi maturati sulla retribuzione che il lavoratore percepisce e che può essere integrata, rispetto a quella derivante dal lavoro originario, come da contratto collettivo, dalla struttura sindacale, che in questo caso si addossa il costo dei contributi da versare.

Le pensioni dei sindacalisti uguali a quelle degli altri lavoratori

I sindacalisti percepiscono una pensione che è calcolata in base alle regole del settore originario di appartenenza.

Siccome la pensione dei dipendenti pubblici, fino al 2011, si calcola con regole diverse da quelle dei dipendenti privati, anche il sindacalista distaccato da un ente o da una istituzione pubblica, presso il sindacato, avrà la sua pensione calcolata con le medesime regole che valgono per gli altri lavoratori pubblici.

Per quanto riguarda i lavoratori con prima occupazione dal 1° gennaio 1996, la pensione è calcolata interamente con il metodo contributivo e con le stesse regole, dunque, è calcolata anche la pensione del sindacalista in distacco o in aspettativa sindacale non retribuita.

Per quanto riguarda i lavoratori assunti precedentemente al 1996, la pensione è calcolata con il metodo retributivo:

☐ sull'anzianità contributiva maturata fino al 31/12/2011, se il lavoratore aveva almeno 18 anni di contributi maturati al 31/12/1995;

☐ sull'anzianità contributiva maturata fino al 31/12/1995, se il lavoratore aveva almeno 18 anni di contributi maturati alla stessa data (per gli anni successivi la pensione viene calcolata con il metodo contributivo);

Per i lavoratori del settore privato(e per i sindacalisti collocati in aspettativa sindacale, il cui datore di lavoro opera nel settore privato) la quota di pensione calcolata con il metodo retributivo maturata dal '93 in poi prende a riferimento la media degli ultimi 10 anni di retribuzione, mentre la quota di pensione calcolata con il metodo retributivo e maturata prima del '93 prende a riferimento gli ultimi 5 anni di retribuzione.

I sindacalisti pubblici sono lavoratori pubblici

Per i lavoratori del settore pubblico (e per i sindacalisti distaccati o collocati in aspettativa sindacale, il cui datore di lavoro originario opera nel settore pubblico) la quota di pensione calcolata con il metodo retributivo maturata dal '93 in poi prende a riferimento la media degli ultimi 10 anni di retribuzione, mentre la quota di pensione calcolata con il metodo retribuita e maturata prima del '93, prende a riferimento l'ultimo stipendio ma nella base di calcolo rientra solo la retribuzione fissa e non quella variabile o accessoria.

Dov'è dunque lo scandalo? Nel fatto che un sindacalista pubblico percepisca una pensione calcolata, anche sulle eventuali integrazioni effettuate dal sindacato, con le medesime regole degli altri dipendenti pubblici?

Perché questo attacco al sindacato?

La superficialità con cui la stampa ha sintetizzato le modalità di calcolo della pensione di chi svolge attività sindacale, stanno generando un clima di confusione, contribuiscono a creare falsa informazione e screditano le Organizzazioni sindacali.

Ciò avviene proprio alla vigilia della presentazione della legge di stabilità per il 2016 e nell'imminente avvio del confronto con il Governo sul ripristino della flessibilità nell'accesso al pensionamento.

E' noto infatti come il sindacato sia da tempo schierato contro le ipotesi volte a consentire il ripristino di una possibilità di accesso anticipato al pensionamento in cambio del ricalcolo dell'intera pensione, con il metodo contributivo che provocherebbe ai lavoratori penalizzazioni variabili tra il 20% e il 40% del trattamento pensionistico finale, a seconda delle diverse carriere lavorative.

E' un caso che l'attacco al sindacato avvenga proprio in questo momento?

Anche i lavoratori collocati in aspettativa per incarichi politici che svolgono funzioni pubbliche hanno le stesse regole previdenziali.

Il sindacato, come tutti i corpi intermedi e della società civile, è impegnato in uno sforzo per il cambiamento. Ma le principali istituzioni internazionali e la stessa Unione Europea hanno riconosciuto che i Paesi che hanno tenuto meglio durante l'attuale crisi economica sono quelli dove il dialogo sociale è più forte e gli obiettivi di politica economica e sociale sono condivisi tra Governo e Organizzazioni di rappresentanza del lavoro e delle imprese.

Attaccare il ruolo del sindacato significa compromettere la coesione sociale e l'equità e, in ultima analisi anche lo Stato sociale e lo Stato di diritto. E' quello che si vuole

*o*o*o*

Sindacato. Se casi circoscritti diventano sintesi fuorvianti e false per un intero gruppo sociale

Da Conquiste del Lavoro del 22 settembre 2015

Periodicamente ritorna sui media il tema degli stipendi e delle pensioni d'oro dei sindacalisti.

Gli eccessi vanno sempre denunciati specie se i soggetti interessati ricoprono ruoli di rilevanza sociale.

E, in ispecie, se certi benefici devono attribuirsi proprio alla posizione rivestita dagli interessati. Ma le esagerazioni sono esagerazioni e non possono coinvolgere un'intera categoria.

Succede però, un po' per superficialità degli organi d'informazione, un po' per interessi di parte, che casi ben circoscritti diventino sintesi fuorvianti e false per un intero gruppo sociale. A ciò vanno aggiunte difese d'ufficio pasticciate che per provare a giustificare il singolo, inguaiano l'intera compagnia.

Chi si è occupato tra l'altro, per esempio, di formazione sindacale, ha partecipato ai campi scuola "unita - ri" organizzati da Cgil-Cisl-Uil, ha visto da vicino tanti sindacalisti provenienti dalle più disparate realtà territoriali e categoriali - dai docenti universitari ai braccianti agricoli -, sa bene di che pasta è fatto il popolo sindacale: in particolare la dirigenza. Sa che l'interesse collettivo, la giustizia sociale, sono le molle di scelte che si portano dietro sacrifici, personali e familiari, anche finanziari, compensati solo dalla convinzione di aver fatto una cosa giusta per le classi più deboli.

Per dirla con il compianto don Lorenzo Milani, il prete di Barbiana che formò diversi sindacalisti e politici, bisogna provare a ripetere

"I care", m'importa, ed impegnarsi a "dare voce a chi non l'ha". Stare dalla parte degli ultimi, difenderli, farli contare, "dargli voce", appunto.

Ecco il ruolo del Sindacato.

Non sempre si vince, in questo difficile lavoro di rivendicazione che è anche confronto, e a volte scontro, con quelli che una volta genericamente venivano chiamati "padroni".

Non sempre l'interesse generale viene tutelato.

A volte la deriva del corporativismo s'imbocca, ma sempre in buona fede, nel convincimento di difendere gl'interessi dei più deboli. Far passare allora un'intera dirigenza sindacale come affarista, interessata prevalentemente ai propri interessi di bottega, è profondamente ingiusto e soprattutto falso.

Ci sono, ad esempio, ex segretari generali di categoria che pur avendo ricoperto incarichi di prestigio nella loro attività sindacale, ed avendo alle spalle significative attività professionali, sono andati in pensione con meno di 1.800 euro netti al mese e continuano a fare “volontariato”, senza nulla chiedere in fatto di compensi o rimborsi a vario titolo.

Non si sono minimamente sognati di fare “magheggi” utilizzando il decreto legislativo 564 del 1996, scritto dall’ex ministro Tiziano Treu, nonché ex Commissario dell’Inps. Se invece di abbracciare l’attività sindacale fossero rimasti a svolgere la propria attività professionale quella pensione come minimo si sarebbe raddoppiata. Ma storie del genere, e non sono poche, non fanno notizia.

No, non è vero che l’affarismo regna nel sindacato.

La scelta della Cisl di pubblicizzare la certificazione dei redditi della dirigenza - unitamente al nuovo regolamento sulle retribuzioni - è un atto concreto di trasparenza che dimostrerà quanto siano false e volutamente delegittimanti certe propagande sugli stipendi e le pensioni dei sindacalisti.

Il vero problema che ha oggi il sindacato nel suo insieme è l’adeguamento al nuovo contesto del mondo del lavoro, dove il posto di lavoro non si conquista una volta e per sempre. Dove la frammentarietà dell’occupazione è una realtà che però va governata per evitare soprusi. Bisogna voltar pagina. Il sindacato ci sta provando.

I temi della prossima assemblea organizzativa della Cisl ne sono la prova provata. In una fase di cambiamento, di svolta, provare a delegittimare le organizzazioni dei lavoratori è un sistema vecchio come il mondo. Sta alle donne e agli uomini del sindacato sconfiggere certe tendenze assolutistiche di un modo di far politica. In primis, facendo pulizia nel proprio interno, come sta già avvenendo.

Elia Fiorillo

AUMENTI CONTRATTUALI.

Comunicato ai lavoratori - Aumenti contrattuali

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Roma - 9/09/2015

I Lavoratori addetti al Settore Elettrico troveranno nella busta paga di settembre una erogazione aggiuntiva di € 340,00 medie, quale copertura economica dell’incremento di reddito complessivo per il triennio 2013-2015.

La corresponsione di detto importo avverrà con le stesse regole della copertura economica ex art. 35 CCNL di settore (dichiarazione a verbale n. 7 in calce all’art. 35 CCNL di Settore).

Nella quarta colonna sono riportati anche gli aumenti dei minimi **che avranno decorrenza dicembre 2015.**

Di seguito gli importi riparametrati.

Inquadramento	Scala parametrica	Erogazione aggiuntiva (pagamento mese di Set 2015)	Aumento dei minimi (pagamento mese di Dic 2015)
QS	276,78	€ 504,23	€ 66,74
Q	248,37	€ 452,48	€ 59,89
Ass	219,23	€ 399,39	€ 52,86
AS	205,19	€ 373,81	€ 49,47
A1s	196,56	€ 358,09	€ 47,39
A1	187,55	€ 341,68	€ 45,22
BSs	178,60	€ 325,37	€ 43,06
BS	170,99	€ 311,51	€ 41,23
B1s	162,93	€ 296,82	€ 39,29
B1	155,61	€ 283,49	€ 37,52
B2s	145,33	€ 264,76	€ 35,04
B2	135,22	€ 246,34	€ 32,61
CS	119,90	€ 218,43	€ 28,91
C1	108,51	€ 197,68	€ 26,16
C2	100,00	€ 182,18	€ 24,11

BANCHE IN CRISI

Dal 1° gennaio pagheranno azionisti, obbligazionisti e correntisti oltre i 100mila euro

Da Il Sole 24 Ore del 10 settembre 2015



Via libera preliminare del Consiglio dei ministri all'attuazione della direttiva europea sulle crisi bancarie. Dal 1° gennaio 2016 i salvataggi delle banche non saranno più finanziati dallo Stato ma dagli istituti stessi (il cosiddetto bail-in), cioè in prima battuta dagli azionisti degli istituti di credito coinvolti, poi dagli obbligazionisti, infine, se necessario, dai correntisti con depositi superiori ai 100mila euro (al di sotto di quella cifra infatti vige la garanzia sui depositi). Il coinvolgimento degli investitori avverrà però solo dopo che sia stato utilizzato tutto il capitale e dopo che l'autorità di risoluzione - cioè Banca d'Italia - abbia percorso altre strade come la vendita di una parte degli attivi della banca. Dopo il coinvolgimento dei privati, è ancora possibile, ma altamente improbabile e comunque limitato, un intervento pubblico.

L'ordine di chiamata

Il recepimento della direttiva 2014/59/Ue per il risanamento e risoluzione del settore creditizio e degli intermediari finanziari, cosiddetta Brrd, il cui termine era scaduto il 31 dicembre scorso e su cui l'Italia ha già incassato una "messa in mora" da Bruxelles, prevede il recepimento dello strumento del "bail-in". In sostanza dal 1° gennaio 2016 i problemi degli istituti di credito andranno risolti dall'interno, non con interventi da parte dello Stato (e quindi dei contribuenti). Quanto all'ordine di questa "chiamata", gli azionisti saranno in prima posizione per assorbire le perdite, seguiranno i possessori debito subordinato, poi quelli di debito senior. I depositi di pmi e persone fisiche, inclusi quelli di ammontare superiore a 100mila euro, arriveranno dopo i creditori senior.

Le banche si sono già mosse

Le prime conseguenze pratiche del nuovo sistema di gestione delle crisi si sono viste nelle ultime trimestrali approvate dalle banche italiane: alcuni istituti si sono portati avanti e hanno messo da parte 197 milioni per i due fondi previsti dalla nuova architettura salva-banche. Ma è solo una piccola fetta di quanto verrà chiesto dal prossimo anno agli istituti italiani, grandi e piccoli, per finanziare i nuovi fondi: un miliardo, da versare ogni anno dal 2016 al 2024, secondo le stime degli addetti ai lavori.

Una holding salva-banche

Il sistema bancario italiano si è già attivato per affrontare i casi più urgenti. Come anticipato dal Sole 24 Ore, è infatti allo studio la costituzione di una holding per il salvataggio, il rilancio e la successiva cessione sul mercato nell'arco di 2-3 anni di Cassa di risparmio di Ferrara, Banca Marche e Banca Popolare dell'Etruria, le tre crisi bancarie che per gravità e dimensioni preoccupano di più il settore italiano del credito e le Autorità che lo vigilano. A metterci le risorse necessarie, attualmente stimate in un miliardo e mezzo, saranno le altre banche italiane, ma se - come probabile - si renderà necessario per far quadrare il cerchio, anche i titolari di obbligazioni subordinate potrebbero essere coinvolti nell'operazione, vedendosi convertiti i bond in partecipazioni azionarie; in questo caso, i titoli in circolazione che potrebbero essere coinvolti ammontano a circa 700 milioni.

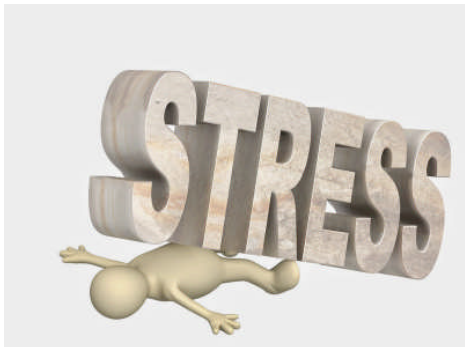
Cosa prevede la direttiva europea

Il grado di distribuzione degli oneri degli interventi privati dipenderanno dalla banca, dall'ammontare delle perdite e della situazione economica generale. In casi eccezionali e se necessario per preservare la stabilità finanziaria, il "bail-in" potrebbe essere concluso una volta raggiunto l'8% delle passività della banca (capitale incluso) o alternativamente il 20% degli asset ponderati per il rischio in situazioni specifiche.

In seconda battuta è previsto l'intervento del fondo di risoluzione a livello nazionale (costituito con versamenti dalle banche), che può assumere fino al 5% delle perdite, oppure del fondo di risoluzione europeo chiamato SRF (Single resolution fund), anch'esso costituito con i versamenti delle banche. La dote di questo fondo europeo infatti dovrebbe essere costituita con le risorse provenienti dai fondi di risoluzione nazionali: il fondo europeo sarà però a regime solo dopo 10 anni di versamenti per un target totale di 55 miliardi di euro.

LO STRESS LAVORO CORRELATO IN ENEL DISTRIBUZIONE

NEWS FLAEI a cura della SEGRETERIA REGIONALE VENETO



Lo stress lavoro correlato, cioè legato alle situazioni di lavoro, è uno dei rischi che il datore di lavoro è obbligato a valutare ed inserire nel documento di valutazione dei rischi.

Enel, in tutte le società, 4 anni fa fece una valutazione di questo rischio che come OOS S e come R L S non riconoscemmo rappresentativa della realtà.

Non si trattava solo della metodologia scelta per fare questa valutazione, ma tutta la gestione del progetto che non ha visto coinvolti, come definito dal DLgs 81/08, i rappresentanti dei lavoratori.

Non a caso le conclusioni di quella valutazione sono state in tutte le società del gruppo che non vi è stress lavoro correlato.

Oggi a distanza di 4 anni vi è l'obbligo di ripetere tale valutazione.

La metodologia è leggermente diversa da quella passata, anche se resta ancora una volta disatteso il dettato normativo di coinvolgere fin dalla definizione del progetto i rappresentanti dei lavoratori.

Alcuni RLS (solo 5 purtroppo per la società Distribuzione) hanno partecipato ad un incontro con la Direzione (capo DTR, RSPP e responsabili PO) durante il quale hanno risposto insieme ad un questionario predisposto dal Inail accompagnati da un consulente esterno incaricato.

La discussione sui vari punti del questionario è stata inevitabilmente accesa ed animata perché il sentire che abbiamo dai lavoratori è di un profondo stato di stress e disagio.

Al termine della discussione i RLS presenti hanno avuto un incontro con i consulenti per approfondire gli aspetti di discordanza con il vertice aziendale.

Nei prossimi giorni in alcune zone con un campione di lavoratori individuato con certi criteri, non condivisi, verranno intervistati e compileranno un questionario sugli aspetti dello stress.

Riteniamo assolutamente importante che tutti partecipino a questo evento perché è una buona occasione per raccontare tutte le stanchezze, le frustrazioni, le preoccupazioni e quant'altro non va nel luogo di lavoro e nel lavoro stesso, fino al mancato riconoscimento della propria professionalità ed impegno!

Come il questionario di clima, questa è occasione da non sottovalutare e da non prendere.

Altrimenti il risultato è già scritto per default: in questa organizzazione tutto va a meraviglia!

CONVOCAZIONE ATTIVO UNITARIO CCNL SETTORE ELETTRICO

Il giorno 30 settembre 2015, alle ore 14, è convocato a Roma, presso il Centro Congressi Carte Geografiche, sito in Via Napoli, 36 - Roma, l'Attivo Nazionale Unitario per valutare l'andamento delle assemblee, per eleggere la Delegazione Trattante e per varare ufficialmente la Piattaforma per il rinnovo del Contratto.

Ricordiamo alle Strutture Regionali che **entro il 28 settembre p.v.** dovranno essere inviati ufficialmente alle Segreterie Nazionali, gli eventuali emendamenti raccolti e validati unitariamente a livello regionale.

Nella stessa giornata le Segreterie Nazionali faranno sintesi di quanto arrivato. Per questo motivo vi chiediamo di inviare quanto richiesto non più tardi delle ore 14.

Andrà inoltre inviata la sintesi regionale relativa al

consenso registrato nelle assemblee (partecipanti, favorevoli, ecc.).

Ogni Segreteria Nazionale definirà, al proprio interno, i nominativi della delegazione trattante che, ricordiamo, sarà così composta:

- ☐ dalle Segreterie Nazionali;
- ☐ da 66 Responsabili Regionali e/o Territoriali di ogni singola Federazione, suddivisi pariteticamente;
- ☐ da 72 Delegati provenienti dai posti di lavoro così suddivisi: 30 FLAEI, 30 FILCTEM, 12 UILTEC.



Gli Organismi unitari, ad inizio riunione, eleggeranno la Delegazione trattante la quale, successivamente, sulla scorta di quanto pervenuto dal territorio, integrerà, eventualmente, l'ipotesi di piattaforma e varerà la versione definitiva.

Nella mattinata dello stesso giorno ogni singola Federazione riunirà i propri rappresentanti per discutere su quanto emerso nelle assemblee.

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

*o*o*o

Contratto settore elettrico

Il giorno 30 settembre 2015 gli Organismi Unitari di Filctem, Flaei, Uiltec eleggeranno la Delegazione Trattante e vareranno la Piattaforma definitiva che, successivamente, verrà inviata ufficialmente alle Controparti Proseguono, senza sosta, le assemblee su tutti i luoghi di lavoro per l'approvazione della Piattaforma unitaria relativa al rinnovo contrattuale.

Il percorso democratico sta coinvolgendo tutti i Lavoratori elettrici di ogni singola Società: seppur a metà del cammino, possiamo già affermare che il gradimento dell'ipotesi di Piattaforma, varata nel mese di luglio, è altissimo.

Come già preannunciato, le Segreterie Nazionali faranno sintesi di quanto emerso nel corso delle assemblee stesse e il giorno 30 settembre 2015, gli Organismi Unitari di FILCTEM – FLAEI – UILTEC eleggeranno la Delegazione trattante la quale varerà, in forma definitiva la Piattaforma da inviare, successivamente, alle Controparti.

La Delegazione trattante, lo ricordiamo, è composta a maggioranza, da Delegati provenienti da tutti i luoghi di lavoro e affiancherà le Segreterie Nazionali durante tutta la durata del negoziato.

Siamo consapevoli che ci troveremo di fronte ad un rinnovo difficilissimo, stante la perdurante situazione di crisi delle Aziende elettriche e, più in generale, del Sistema Paese. Ma siamo anche certi di quanto affermato in Piattaforma: i timidi segnali di ripresa dell'economia e la necessità di sostenere i consumi, ci spingono a non approcciare questa tornata contrattuale, in maniera esclusivamente difensiva.

Il consenso che, in questi giorni, stiamo registrando nelle assemblee, ci darà la forza necessaria per affrontare un percorso pieno di ostacoli da superare.

Alle Aziende elettriche chiediamo realismo e senso di responsabilità: la crisi passata e una economia che ancora non dà segnali certi di inversione di tendenza, non possono essere pagate esclusivamente dai Lavoratori che, in questi anni, hanno dato prova di maturità, facendosi carico delle difficoltà dovute alla carenza cronica di Personale.

Siamo certi che se il senso di responsabilità prevarrà, potremmo entro la fine dell'anno, arrivare ad un accordo rispettoso delle esigenze dei Lavoratori e delle Aziende.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILTEC UIL

ENEL INFRASTRUTTURE E RETI - COPERTURA POSIZIONI DI STRUTTURA

Trasmettiamo, in allegato, una Nota Enel riepilogativa delle principali risultanze emerse nell'incontro tenutosi il 17 settembre sul tema in oggetto.

La Segreteria Nazionale



*o*o*o

NOTA ENEL DELL'INCONTRO TENUTOSI IL 17 SETTEMBRE 2015 CON LE SEGRETERIE NAZIONALI DELLE OO. SS. SUL TEMA DELLA COPERTURA DELLE POSIZIONI DI STRUTTURA

In apertura di incontro si sono richiamati i contenuti della lettera del 17 novembre 2014 - "Allineamento organizzativo assetto territoriale Rete Elettrica" - in merito ai temi inquadramentali e si è data conferma della concreta applicazione, in particolare, degli Accordi sottoscritti il successivo 17 dicembre (rispettivamente per il personale che svolge attività di verifiche e per il personale impegnato in attività tecnico operative in ambito TLV, nonché per l'accesso a qualifiche impiegate del personale operaio).

Per quanto attiene, nello specifico, al tema della copertura delle posizioni di struttura, si è data ampia assicurazione che - avviato operativamente l'assetto definito con l'allocazione delle risorse nella nuova organizzazione e il pieno coinvolgimento nelle attività – i relativi processi saranno definiti entro l'anno in

corso, anche in coerenza con quanto stabilito in ordine a specifiche figure professionali dai suddetti Verbali e dalla normativa già vigente in materia. Si è peraltro evidenziato che, sulla base delle situazioni in essere, omogenee per i diversi ambiti territoriali e per le diverse posizioni rivenienti dal suddetto allineamento organizzativo, i riconoscimenti professionali che ne conseguono potranno portare, nella generalità dei casi, al consolidarsi dei percorsi delle risorse interessate nel nuovo ruolo.

Sempre con riferimento a quanto indicato nella lettera del 17 novembre sopra richiamata, per quanto attiene, in particolare, alle esigenze connesse alle altre posizioni presenti nelle Unità cc.dd. "destrutturate", si è poi data conferma che si procederà parimenti a riscontrare il maggior contributo professionale espresso dai lavoratori nel nuovo contesto organizzativo.

Delle variazioni di inquadramento così realizzate si darà comunicazione alle competenti strutture regionali/RSU, nonché un quadro di sintesi al livello nazionale anche al fine di esaminare eventuali criticità che dovessero emergere sull'argomento.

Per quanto attiene, nello specifico, all'applicazione del Verbale di Accordo del 17 dicembre 2014 relativo al percorso di crescita del personale operaio ora inquadrato nella categoria impiegatizia e, in particolare, al tema relativo al mantenimento della reperibilità operativa in capo al personale interessato, si è data disponibilità a procedere ad un aggiornamento dell'Accordo che prenda in considerazione, ricorrendone le condizioni organizzative e sulla base di un'adesione volontaria del lavoratore, la possibilità del mantenimento del servizio anche oltre il termine attualmente previsto, che le Parti andranno quindi a ridefinire.

Per quanto attiene, infine, alla tematica dei lavori sotto tensione MT", facendo seguito alla Nota inviata alle Segreterie Nazionali delle OO. SS. lo scorso 4 agosto in merito all'estensione della sperimentazione in atto, si è data disponibilità ad affrontare, al consolidarsi dell'esperienza, anche le tematiche inerenti all'inquadramento dei lavoratori al fine di definire percorsi di crescita professionale coerenti con le specifiche competenze richieste dal mestiere e a quanto previsto per la generalità del personale operaio della Distribuzione. Con riferimento al tema del trattamento indennitario da riconoscere al personale interessato, si è data altresì conferma della piena applicazione di quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 40 CCNL dopo un primo periodo di inserimento nelle attività all'esito del percorso formativo.

ENEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Si è svolta il 16 settembre 2015 presso la sede ENEL in Roma, via Regina Margherita 125, la riunione del Comitato Pari Opportunità con il seguente ordine:



- 1) Progetto Diversity;
- 2) Progetto Parental Program;
- 3) Frazionamento dei congedi parentali;
- 4) Raccomandazione del Comitato dell'8 ottobre 2013 relativa a misure di bilanciamento dei tempi vita lavoro per i lavoratori in part-time o con figli minori.

Progetto Diversity

Nella riunione precedente, il Responsabile dell'Area Sustainability nell'ambito della nuova Funzione Innovation and Sustainability e Program Manager del Progetto Diversity, aveva illustrato il nuovo progetto volto a sviluppare all'interno del

Gruppo politiche ed iniziative in tema di diversity e pari opportunità negli ambiti di genere, età, cultura e disabilità.

Il progetto in questione - sponsorizzato dalla Presidente Patrizia Grieco e dall'Amministratore Delegato Francesco Starace - è finalizzato a promuovere lo sviluppo di una cultura organizzativa in grado di rispettare le diversità e di promuovere l'inclusione, cultura fondamentale per un Gruppo internazionale ed innovativo come Enel; tale progetto fa propri i valori Enel ed il Codice Etico, i principi del Global Works Council in tema di pari opportunità e diversità e del Piano strategico di Sostenibilità 2013-2017, nonché i contenuti della "Policy sui diritti umani" adottata da Enel nel 2013, con la quale l'Azienda si è impegnata a garantire che i suoi dipendenti siano trattati nel rispetto della diversità e delle pari opportunità, sia nella costituzione del rapporto di lavoro che in ogni stadio del percorso professionale, respingendo ogni forma di discriminazione e monitorando l'insorgere di eventuali problemi.

Il progetto è stato strutturato con 3 gruppi di lavoro:

“Global Framework” volto a indagare i benchmark di riferimento internazionale ed a proporre iniziative istituzionali da sottoscrivere come Gruppo. Il primo risultato è stata l’adesione di Enel alla Women’s Empowerment Principles, iniziativa promossa da UN Global Compact e UN Women, finalizzata a promuovere la ‘gender equality’ chiamando le aziende a sottoscrivere i loro sette principi incentrati sulla promozione delle donne nel business.

“KPI and Target” responsabile della definizione di KPI e Target di Diversity & Inclusion (D&I) per il programma e l’inclusione degli stessi all’interno del Piano di Sostenibilità. Per il 2015 saranno definite specifiche linee guida/policy al fine di garantire che, nei processi di selezione del personale (nuovi ingressi, movimenti interni, accesso al modello manageriale, piani di successione, ecc.), siano rispettati i principi di pari opportunità e di valorizzazione della diversità di genere.

“Diagnostic” volto ad indagare la percezione della diversity nei vari paesi, con l’obiettivo di individuare i punti di forza e le aree di miglioramento. La fase diagnostica è stata realizzata attraverso un questionario on-line (survey), dei focus group (FG) e 29 interviste individuali al management aziendale.

La survey on line, condotta dalla società Towers Watson, ha coinvolto un campione di circa 23% della popolazione del Gruppo in 12 Paesi ottenendo una partecipazione del 55%. Quattro le dimensioni principali da investigare (età, sesso, disabilità e nazionalità) su cui le persone selezionate sono state chiamate ad esprimere il loro parere, un contributo prezioso per migliorare la struttura organizzativa e diventare più competitivi internazionalmente.

I 14 Focus Group (FG) - mirati su campioni rappresentativi di personale Enel - sono stati condotti in 7 Paesi dai consulenti consentendo ai colleghi intervistati di esprimere liberamente le proprie opinioni, le loro esperienze dirette di discriminazione ed i loro consigli.

Infine, sono state organizzate 29 interviste, condotte dal Team dell’Università di Milano, che hanno coinvolto il Top Management, inclusi CEO e Presidente, per indagare la prospettiva dei dirigenti, le loro percezioni sul tema e la loro visione per combattere la discriminazione e creare una forte consapevolezza della diversità all’interno del Gruppo.

In relazione al progetto in questione, la Presidente aveva preso l’impegno a presentare ai Componenti il Comitato i risultati delle iniziative al momento della conclusione del progetto medesimo che, infatti, sono stati illustrati, durante l’ultima riunione del 16 settembre, da Giorgia Torrente dello staff della dott.ssa Di Carlo, con l’anticipazione che in data 17 settembre 2015 verrà presentata ufficialmente e pubblicata nel sito ENEL una nuova policy, a livello di gruppo, relativa alle quattro tematiche evidenziate (genere, disabilità, cultura ed età), che tiene conto di ciò che è emerso dai risultati del Diversity Program.

Parental Program

Nell’ambito del programma gestito da People Care, è stato anticipato che – nell’ambito di questo programma che ha visto la nascita di due centri ludico/educativi in Roma (sede centrale e via Egeo) nei periodi di chiusura delle scuole per i bambini da 3 a 13 anni – è prevista l’apertura di un nuovo centro a Palermo – Villabianca nel periodo natalizio.

Frazionamento dei congedi parentali

In occasione della precedente riunione le componenti Flaei avevano posto l’esigenza di approfondire il tema della frazionabilità dei congedi parentali per addivenire ad uno specifico accordo sindacale. Con la legge n. 228/2012, era stata recepita la Direttiva dell’Unione Europea del marzo 2010 che ha adeguato la previgente disciplina dei congedi parentali, novellando l’art. 32 del T.U. in materia di maternità. La nuova legge prevede la possibilità per i genitori di usufruire del congedo parentale, oltre che su base mensile o giornaliera, anche su base oraria e pertanto anche per frazioni della giornata lavorativa. La citata legge, inoltre, demanda alla contrattazione collettiva di Settore la definizione delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, i criteri di calcolo della suddetta base oraria e di equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, non essendo prevista la possibilità che tale modalità di fruizione potesse essere adottata in assenza di una esplicita previsione contrattuale in tal senso.

Nel frattempo, il 25 giugno 2015, il decreto attuativo del Jobs act n.80/2015, in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, ha reso operativo dal 25 giugno 2015 il frazionamento del congedo parentale, sia pure in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015.

Da parte Flaei è stata sottolineata la necessità di formalizzare un accordo ampliativo di quanto contenuto nel decreto attuativo, anche per rendere definitivo ciò che per legge è solo sperimentale, facendo, altresì, presente che tale tematica è stata inserita anche nella piattaforma sindacale di riforma del CCNL elettrico.

Raccomandazione del Comitato dell'8 ottobre 2013 relativa a misure di bilanciamento dei tempi vita lavoro per i lavoratori in part-time o con figli minori

In relazione alla raccomandazione dell'8 ottobre 2013, inviata in data 21 novembre 2013 alle Parti istitutive dei Comitati Bilaterali Enel di cui al "Modello di Relazioni Industriali Italia del 17 luglio 2012", avevamo richiesto nella riunione precedente se fossero state intraprese iniziative da parte dell'Azienda per sensibilizzare le Fonti Istitutive stesse – che sono le uniche che possono valutare e dare coerente attuazione a possibili aggiornamenti dei vigenti accordi – ed i vertici della Funzione HR sulla tematica in questione. Al riguardo è stato precisato che i cambiamenti organizzativi che hanno interessato tutto il Gruppo non hanno determinato iniziative specifiche per dare attuazione alla raccomandazione. Il potenziamento della bilateralità, contenuto nella piattaforma sindacale di rinnovo del CCNL, dovrebbe, peraltro, essere la giusta strada per la realizzazione delle esigenze conciliative dei tempi vita e lavoro, che sempre più emergono nel mondo del lavoro.

Considerata la sensibilità che la Flaei Cisl ha sempre mostrato sui temi della conciliazione, auspichiamo che le iniziative promosse dalla nostra delegazione nell'ambito del Comitato possano trovare attuazione, in sede di rinnovo del CCNL elettrico, tanto più che le stesse sono state inserite nella piattaforma contrattuale.

LAVORO FINO A 70 ANNI SOLO CON ACCORDO AZIENDALE

Facciamo seguito alla inform-ativa riportata sul numero di Partecipare del mese di aprile. 26R del 3 marzo 2015 per precisare che le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 17589/2015, hanno sancito che la Legge Fornero di riforma delle pensioni non attribuisce al lavoratore il diritto di rimanere al lavoro fino a 70 anni, dopo avere raggiunto i requisiti per la pensione di vecchiaia, interpretazione già da noi anticipata nella predetta circolare. L'art. 24 del D.L. 201/2011 ha previsto solo la possibilità di valorizzare i periodi di lavoro svolto dopo la maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia, utilizzando i coefficienti di trasformazione anche per i contributi accumulati in "aggiunta".



La permanenza al lavoro non costituisce, quindi, un "diritto potestativo" del lavoratore, ma può essere solo frutto di un accordo tra le parti, dipendente e azienda.

La sentenza fornisce l'interpretazione delle norme (articolo 24, commi 4 e 24 del D.L. 201/2011), introdotte dalla riforma Fornero, applicabili ai lavoratori che, dopo aver maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, intendano proseguire il rapporto di lavoro fino a 70 anni.

Le norme prevedono, infatti, che sia incentivata la prosecuzione del rapporto di lavoro anche dopo la maturazione del diritto alla pensione e stabiliscono espressamente l'applicabilità dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori fino all'età di 70 anni.

Prima della sentenza delle Sezioni Unite, si era diffusa l'opinione, seppure non che la riforma avesse introdotto un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore a restare in servizio anche dopo la maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia (fino a 70 anni), soggetto alla semplice manifestazione di volontà del lavoratore. Più incerta era, invece, l'applicabilità del diritto a restare in servizio nei confronti di lavoratori iscritti alle casse di previdenza privatizzate che gestiscono regimi esonerativi o esclusivi di quello generale (la pronuncia riguarda proprio il licenziamento di un giornalista).

La Corte di Cassazione, Sezioni Unite, ha stabilito che la legge Fornero non ha introdotto alcun diritto soggettivo a restare in servizio dopo la maturazione dei requisiti pensionistici.

Sussiste, quindi, la tutela "reale" dell'articolo 18 solo se il datore di lavoro accetta la prosecuzione. Se non intende continuare il rapporto di lavoro, invece, l'azienda potrà applicare la regola tradizionale, rimasta immutata, che consente il licenziamento del dipendente al momento della maturazione del requisito pensionistico.

Questa interpretazione potrà avere un impatto rilevante sui luoghi di lavoro, in quanto riconsegna alle aziende la facoltà di interrompere il rapporto con i dipendenti che hanno maturato la pensione, senza dover sottostare ad alcun diritto di opzione individuale.

Presumibilmente la sentenza influenzerà il dibattito sui possibili interventi da apportare alla normativa pensionistica, per attenuare il rigore delle soglie anagrafiche di uscita dal lavoro introdotte nel 2011.

TERNA RETE ITALIA

Confronto sulla nuova Struttura Organizzativa Dispacciamento – Controllo e Conduzione.

Riportiamo le Osservazioni alla Nota conclusiva del confronto, condiviso con Filctem e Uiltec ed inviato all'Azienda.

*O*O*O

OSSERVAZIONI FILCTEM FLAEI E UILTEC ALLA NOTA CONCLUSIVA IN MERITO AL CONFRONTO SULLA NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL DISPACCIAMENTO - CONTROLLO E CONDUZIONE DI TERNA RETE ITALIA

I contenuti riportati nella nota conclusiva sul riassetto del Dispacciamento, pur segnando alcuni cambiamenti rispetto all'impostazione aziendale iniziale, ci portano a ritenere tuttora esistenti quelle problematiche che ci hanno fatto esprimere un giudizio fortemente negativo sull'efficacia del riassetto in ragione delle possibili criticità, sulla gestione della rete, che questo potrebbe causare.



Pur ritenendo condivisibili gli obiettivi dell'introduzione di ruoli multiskill, dell'integrazione di competenze e responsabilità di controllo e di conduzione, al fine di consentire una visione integrata dei fenomeni elettrici sulla rete, riteniamo che il nuovo assetto organizzativo e la tempistica della sua realizzazione, pongano seri problemi in relazione all'esigenza di presidio e conoscenza del territorio e rispetto alla necessità di sicurezza e tempestività, nella gestione delle situazioni di criticità nel funzionamento della rete (black out, disservizi estesi, forti perturbazioni, alta idraulicità, ecc.).

Una prima criticità è rappresentata dalla **riduzione del presidio del territorio**, che dal nostro punto di vista rischia di compromettere la gestione delle situazioni di emergenza in ragione della complessità della rete gestita e controllata da Terna che richiede, oltre ad un'elevata esperienza, anche una conoscenza specifica del territorio e della sua situazione impiantistica che rischia di venir meno con il nuovo perimetro di competenza dei nuovi CCT. Per questo restiamo convinti che il processo di integrazione tra controllo e conduzione, andasse realizzato senza alterare il presidio del territorio e quindi confermando anche le sedi attuali di Milano Firenze e Roma.

Anche per quanto riguarda la Sicilia e la Sardegna, la proposta presentata non dà certezze sul mantenimento futuro del presidio ed evidenzia possibili criticità nella gestione delle emergenze, in quanto non si capisce come una sola persona possa operare e confrontarsi in remoto con la Sala che dovrebbe fornirgli l'aiuto e soprattutto non si tiene conto della particolarità di queste reti ben descritte nella documentazione finale del riassetto del 2013, in cui viene esplicitato che "quando la Sicilia e la Sardegna non sono connesse alla penisola italiana, le sedi dei CR territoriali hanno la responsabilità del controllo e supervisionano la rete di competenza a tutti i livelli di tensione con il supporto del CNC".

Garanzia del presidio territoriale che riteniamo essere quanto mai necessaria anche in ragione della preannunciata acquisizione della rete FF.SS..

Se a ciò aggiungiamo che dal territorio ci giungono ancora informazioni sulla instabilità dei sistemi a supporto della gestione della rete, un allontanamento del presidio del territorio può rappresentare un elemento di forte preoccupazione come del resto la relazione dell'Autorità sul black out del 2003 aveva evidenziato.

Ulteriore elemento di criticità è rappresentato dalla **tempistica di realizzazione del nuovo assetto**. I 6 mesi per l'accentramento del controllo e gli ulteriori 6 per integrare controllo e conduzione sono totalmente insufficienti per garantire la piena conoscenza della rete elettrica di una porzione di territorio, delle sue problematiche, dei proprietari degli impianti e degli interlocutori con cui gestire le manovre, nonché per realizzare l'integrazione tra due mestieri egualmente complessi ma anche molto diversi del controllo e della conduzione. L'apprendimento on the job non può essere la sola forma di costruzione di competenze. Inoltre va evidenziato che le attività quotidiane, così come oggi gestite, non lasciano molto spazio alle attività di apprendimento. Per questo riconfermiamo la richiesta di allungare il periodo di transizione sulla base delle esigenze di ogni singola realtà territoriale e di non limitare la verifica a novembre, ma di prevedere verifiche periodiche per analizzare in modo puntuale lo sviluppo del transitorio e dei suoi tempi che non possono essere vincolanti ma modificabili anche in funzione delle difficoltà che si dovessero riscontrare e delle effettive esigenze formative.

In riferimento al **percorso formativo** risulta indispensabile coinvolgere l'organismo paritetico di formazione che dovrebbe lavorare sulla costruzione del progetto e monitorare il suo sviluppo.

Vi è anche l'esigenza, relativamente alle **figure multiskill, di una definizione più chiara, dei ruoli, delle relazioni e delle attività**, al fine di evitare confusioni organizzative. Inoltre riteniamo fondamentale l'impegno da parte dell'Azienda di favorire la effettiva realizzazione della figura multiskill, cosa tutt'altro che semplice come sta dimostrando l'esperienza della creazione delle figure multiskill in ambito linee e stazioni.

Per i CCT la richiesta è quella della possibilità dell'ampliamento di un semiturno in turno ad H24, in ragione del fatto che l'accorpamento delle attività di controllo e conduzione non ha fatto venir meno l'attuale carico di lavoro; anzi l'ampliamento del territorio di competenza delle singole sale rischia di rendere più difficoltosa la gestione delle emergenze e meno tempestivo il ripristino delle condizioni di sicurezza della rete.

Per quanto riguarda il tema del **personale giornaliero di analisi esercizio, analisi e programmi e esercizio sistemi**, preso atto delle dichiarazioni aziendali che non saranno coinvolti dal processo di superamento delle sale, confermiamo l'esigenza di garantire il presidio delle professionalità sul territorio.

Sulla situazione delle coperture dei posti vacanti in dispacciamento, controllo e conduzione, riconfermiamo l'esigenza di una tempestiva e puntuale ricopertura delle posizioni al fine di accompagnare al meglio il processo di riorganizzazione in corso.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEL CISL – UILTEC UIL

Roma, 8 settembre 2015

FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE IN MODALITÀ ORARIA.

L'INPS ha chiarito i criteri di fruizione, computo ed indennizzo, nonché le modalità operative inerenti la fruizione del congedo parentale in modalità oraria con riferimento alle modifiche apportate al Testo Unico maternità/paternità dalla Legge di stabilità 2013.

L'art. 1, comma 339, della legge di stabilità per il 2013 (Legge 24 dicembre 2012, n. 228) ha introdotto la possibilità di fruizione del congedo parentale in modalità oraria, modificando l'art. 32 del Decreto Legislativo n. 151/2001, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità. Condizione perché i genitori lavoratori dipendenti potessero fruire del congedo parentale ad ore era la definizione, in sede di contrattazione collettiva, delle sue modalità di fruizione, dei criteri di calcolo della base oraria e dell'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Di fatto questa possibilità era rimasta inutilizzata in quanto la quasi generalità dei contratti non disciplina questa modalità e l'INPS non aveva mai adeguato le procedure per consentire in concreto alle lavoratrici/lavoratori di fruire del congedo

ad ore.

Con Decreto Legislativo n. 80/2015, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, è stata introdotta, in via sperimentale fino alla fine dell'anno 2015, la possibilità di fruire su base oraria del congedo parentale anche in caso di mancata regolamentazione dello stesso da parte della contrattazione collettiva, sia nazionale che aziendale. Peraltro un comunicato stampa, congiunto, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in accordo e unitamente all'INPS, ribadisce che la disposizione relativa alla possibilità di fruizione del congedo parentale su base oraria sarà resa permanente con la prossima approvazione, in via definitiva, del Decreto Legislativo inerente gli Ammortizzatori sociali che prevederà, appunto, la copertura permanente dei relativi oneri.

L'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

In assenza di contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, lo stesso può essere fruito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Siccome è possibile fruire del congedo parentale nelle diverse modalità previste (giornaliera o mensile o oraria), giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria.

Allorché la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria – con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa – le domeniche ed

eventualmente i sabati, in caso di settimana corta, non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo.

Il congedo parentale ad ore non è cumulabile con altri permessi o riposi disciplinati dal Testo Unico maternità/paternità (riposi giornalieri per allattamento, riposi orari per assistenza ai figli disabili).

Sono, invece, compatibili con il permesso parentale ad ore, i permessi previsti all'art. 33, comma 2 e 3 del T.U.151/2001 e e quelli della legge 104/1992, lasciando comunque alla contrattazione collettiva ampia delega a prevedere diversi criteri di compatibilità.

E' inoltre previsto l'obbligo, per il genitore richiedente, di comunicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo parentale richiesto. Durante il periodo di fruizione di congedo, lavoratore e datore di lavoro possono concordare adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Quando spetta

Il congedo parentale su base oraria, così come quello fruito su base giornaliera, settimanale o mensile, compete ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino.

Ai lavoratori dipendenti, genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Quale indennità spetta

I genitori naturali possono usufruire dell'indennità per congedo parentale, pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:

- entro i primi 6 anni (prima il limite era fissato a 3 anni) di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi;
- da 6 anni e un giorno a 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita, solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulta inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (per il 2015 l'importo da non superare è di € 14.576,90). In caso contrario non spetta l'indennità per congedo parentale.
- da 8 anni e un giorno sino a 12 anni, non spetta l'indennità per congedo parentale.

I genitori adottivi o affidatari possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:

- entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori;
- da 6 anni e un giorno a 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita, solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulta inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (per il 2015 l'importo da non superare è di € 14.576,90). In caso contrario non spetta l'indennità per congedo parentale.
- da 8 anni e un giorno sino a 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore, non spetta l'indennità per congedo parentale.

Presentazione della domanda di congedo parentale ad ore

In questa fase transitoria, la richiesta all'INPS deve essere presentata mediante un'apposita domanda on line, diversa dalla domanda telematica in uso per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile.

Per tale motivo, se in un determinato arco di tempo, il genitore intende fruire il congedo parentale sia in modalità giornaliera e/o mensile che in modalità oraria, dovrà utilizzare le due diverse procedure di invio on line.

Nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore dichiara:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione collettiva di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'art. 32 del Testo Unico (in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);
- il numero di giorni di congedo parentale da fruire ad ore indicando il numero dei giorni di congedo parentale e non il numero delle giornate di calendario. Ad esempio se la/il dipendente vuole fruire di

ore di congedo parentale nelle giornate 20, 22, 24 e 28 settembre 2015, per un totale di 2 giorni di congedo parentale, nella domanda occorre indicare n. 2 giorni di congedo parentale e non le n. 4 giornate di calendario in cui si verifica l'assenza oraria. La procedura, infatti, prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;

- il periodo entro il quale si intende fruire del congedo parentale frazionato ad ore; nell'esempio sopra riportato il periodo da indicare è dal 20 al 28 settembre 2015.

Per ogni mese solare occorre presentare apposita domanda; quindi se si vuole fruire di congedo parentale orario in due mesi, esempio nel mese di settembre e nel mese di ottobre, è necessario presentare una domanda per settembre ed una per ottobre.

Modalità di presentazione della domanda telematica

L'applicazione per la presentazione all'Istituto delle domande di congedo parentale su base oraria è stata inserita all'interno del gruppo di servizi denominati "Domande di maternità on line".

L'acquisizione delle domande in oggetto è possibile tramite i seguenti tre canali:

- web: il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS (www.inps.it); in particolare, una volta effettuato l'accesso tramite PIN, l'interessato dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda";
- contact center: contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare;
- patronati: in tal caso raccomandiamo di rivolgersi alle sedi INAS.

Contribuzione figurativa

La fruizione del congedo parentale è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento.

La valorizzazione della contribuzione figurativa avviene in base alle voci retributive ricorrenti e continuative perse per le ore di congedo.

Per il periodo di congedo parentale fruito dopo il 6° anno di vita del bambino o dopo il 6° anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, così come anche per i periodi di congedo fruiti dai genitori oltre il periodo complessivo di 6 mesi (anche se fruiti entro il predetto 6° anno), la valorizzazione avviene in base alla retribuzione convenzionale, integrabile con riscatto o versamenti volontari.

Con l'estensione della fruizione del congedo parentale anche in modalità oraria si concretizza un ulteriore passo finalizzato a conciliare i tempi "di lavoro" e i tempi "di vita", in particolare con la cura della prole.

Invitiamo gli interessati a rivolgersi agli uffici INAS per chiarimenti ed assistenza nell'espletamento delle pratiche.

Come FLAEI, siamo impegnati ad una ridefinizione in sede di contrattazione affinché la possibilità di fruizione del congedo parentale in modalità oraria sia esteso oltre la metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale e sia consentita la cumulabilità anche con gli altri permessi esclusi dalla legge.

CONGEDO PARENTALE: AGGIORNATE LE PROCEDURE INPS

L'Inps ha reso noto che la procedura gestionale "Malattia, maternità e legge 104/92" è stata aggiornata per permettere la gestione delle pratiche interessate dalle modifiche, da parte del Jobs act, alle disposizioni già

PROCEDURA CONGEDO PARENTALE



contenute nel decreto legislativo n. 151/2001, in merito al congedo parentale e al suo prolungamento per i figli disabili riconosciuti ai sensi della legge 104/1992.

Conseguentemente dal 14 settembre 2015 le domande potranno essere formulate solo in via telematica.

Con il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, emanato nell'ambito di quel programma di riforme noto come Jobs Act, sono state apportate alcune rilevanti modifiche alle disposizioni già contenute nel decreto legislativo n. 151/2001.

Particolare importanza ha l'elevazione da 8 a 12 anni dell'età del

bambino per la fruizione del congedo parentale, che ora è godibile anche in modalità oraria anche in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva.

Le applicazioni per l'invio telematico delle domande di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti e di prolungamento di congedo parentale ai sensi della legge 104/92 sono state aggiornate elevando il limite di fruibilità da 8 a 12 anni di vita del bambino (da 8 ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento).

Tale disposizione, salva l'emanazione di successivi provvedimenti normativi, ha natura sperimentale e vale per le giornate di astensione dal 25 giugno al 31 dicembre 2015.

In caso di estensione delle nuove misure per periodi successivi al 31.12.2015 la procedura dovrà nuovamente modificata e comunicata con messaggio l'avvenuto aggiornamento.

Per concludere, segnaliamo che il manuale operativo, nella versione aggiornata, è disponibile sul sito intranet Inps.

Gli interessati potranno rivolgersi alle strutture dell'INAS sul territorio.

CONTRIBUTO REGIONE VENETO “BUONO SCUOLA” 2014/2015

Affrettati a richiedere il Tuo calcolo ISEE

[LEGGI LA NEWS SUL SITO CAFCISLVENETO.IT](http://CAFCISLVENETO.IT)



Con delibera della Giunta regionale del Veneto n. 1.635 del 09/09/2014 è previsto un contributo per la copertura totale o parziale delle spese sostenute:

- di **iscrizione e frequenza**;
- di attività didattica di **sostegno** (per gli studenti disabili).

La spesa deve essere documentata e al fine dei controlli, la documentazione della spesa deve essere conservata per **5 anni** dalla data di ricevimento del pagamento del contributo.

Chi può richiederlo?

Possono chiederlo le famiglie che:

* hanno **studenti residenti nella Regione Veneto**, che hanno frequentato, **nell'anno 2014–2015** :

- o **Istituzioni scolastiche**: primarie, secondarie di I e II grado: statali, paritarie e non paritarie (incluse nell'Albo regionale delle “Scuole non Paritarie”);
- o **Istituzioni formative accreditate** dalla Regione del Veneto, che svolgono i percorsi **triennali** o **quadriennali** di istruzione e formazione professionale, di cui all'accordo in sede di Conferenza Unificata del 19/06/2003 ed al D.Lgs. 17/10/2005, n. 226;

*hanno speso, per ogni studente, per l'anno 2014-2015, **almeno € 200,00**, per tasse, rette, contributi di **iscrizione e frequenza** dell'Istituzione;

*hanno un **ISEE 2015** inferiore od uguale a **€ 30.000,00 in caso di studenti normodotati**. Sono previste **3 Fasce di ISEE** in relazione alle quali varia l'importo del contributo.

Studenti Disabili

Il contributo può essere richiesto dalle famiglie che hanno un **ISEE 2015** inferiore od uguale a **€ 40.000,00**. Sono rimborsate anche le spese sostenute per l'attività **didattica di sostegno, in orario scolastico**, fino ad un **massimo di € 15.000,00**.

Che cosa fare?

1. **Richiedi il calcolo ISEE 2015 presso la sede Caf Cisl Veneto a Te più vicina ([SCARICA LA LISTA DOCUMENTI ISEE 2015 QUI](#))**
2. Compila la domanda **esclusivamente via web** nel sito della Regione Veneto dal **30/09/2015** al **30/10/2015** (ore 12:00 – termine perentorio)

PASSA AL CAF CISL, CONVIENE!

ENEL – ORARIO STRAORDINARIO E PROGRAMMAZIONE FERIE

Viste le numerose mail ricevute da questa Segreteria Nazionale riguardanti l'oggetto, abbiamo



inviato la nota unitaria allegata, per sollecitare l'Azienda a monitorare il comportamento dei propri Responsabili territoriali, circa il rispetto di quanto pattuito.

Vi chiediamo di segnalarci ulteriori forzature che ancora dovessero permanere in qualche Area

aziendale.

*o*o*o

Roma, 14 settembre 2015

Spett.le
Enel
c.a. Bernardo Quaranta
Filippo Contino
Salvatore Chiamonte

Oggetto: Orario straordinario

Come si ricorderà in data 25 giugno 2015 abbiamo discusso della problematica relativa al blocco degli straordinari del mese di giugno e della modalità di fruizione ferie.

L'Azienda, anche con una Nota scritta, ha rassicurato circa il fatto che nessuna modifica era intervenuta in materia.

Tuttavia, come vi abbiamo più volte dimostrato, ciò che sta accadendo sul territorio è in parte difforme da quanto stabilito dalle norme aziendali e dal Contratto.

Addirittura, ancora in questi giorni, diversi Responsabili del Personale a livello territoriale, pretendono una fruizione ferie assolutamente non in linea con quanto previsto, forzando in maniera inaccettabile la comunicazione verso i Lavoratori.

Per questi motivi vi chiediamo di ribadire in via definitiva quanto a suo tempo stabilito e di prendere le iniziative adeguate nei confronti dei Responsabili aziendali che non hanno ancora inteso adeguarsi alla vostra citata Nota.

Cordiali saluti.

Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uitec-Uil
(L. Barbetti) (A. Testa) (C. Prestileo)

ENEL - AREA MERCATO – RICHIESTA DI INCONTRO

Per opportuna conoscenza, trasmettiamo la richiesta di incontro, a firma Flaei, Filctem e Uiltec, inviata in data odierna all'Azienda Enel.

La Segreteria Nazionale

*o*o*o

Roma, 16/09/2015

Spett.
Enel
c.a. Dott. Nicola Lanzetta
Dott. Ivan Rebernik
Dott. Salvatore Gulì

Oggetto: Area Mercato – Richiesta di incontro

Come si ricorderà, durante il Confronto relativo all'ultima riorganizzazione dell'Area Mercato, abbiamo condiviso la necessità di un incontro di ritorno a livello nazionale, per fare la sintesi sulle consultazioni regionali che si sono concluse prima della pausa estiva.



Non sfugge la delicatezza dell'argomento, tenuto conto che gli incontri regionali hanno evidenziato le stesse difficoltà che da tempo, puntualmente, denunciavamo a livello nazionale.

Non pensiamo sia più possibile continuare a gestire in questo modo i rapporti tra le Parti; né pensiamo sia possibile continuare a non ricevere risposte ai tanti problemi presenti in Area Mercato e nel perimetro riguardante la Società SOLE.

L'Area Mercato, forse più di ogni altra area aziendale, vive alcune contraddizioni organizzative che non possono continuare ad essere eluse; né è possibile continuare a non ricevere risposte su questioni che da anni puntualmente denunciavamo.

L'ultima riorganizzazione, che pure abbiamo in parte condiviso e soprattutto le nomine dei nuovi Responsabili, hanno ingenerato un notevole malcontento all'interno di tutta l'Area Mercato; malcontento di cui il Vertice aziendale non sembra avere contezza.

Per questo motivo siamo a chiedere un incontro nei termini stabiliti in chiusura del Confronto nazionale - incontro che sarebbe dovuto avvenire prima della pausa estiva - che affronti e risolva i problemi posti più volte al tavolo negoziale.

Siamo ad un punto di svolta: o il massimo Responsabile del Mercato, Dott. Lanzetta, assume personalmente l'impegno di riportare l'Area in questione in una condizione di normalità, oppure saremo costretti a trarre le conseguenze che riterremo opportune.

Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

ENEL PRODUZIONE – DISMISSIONE IMPIANTI

Per opportuna conoscenza trasmettiamo in allegato la richiesta unitaria di incontro inviata in data odierna all'Azienda. Cordiali saluti.



LA SEGRETERIA NAZIONALE

*O*O*O

Roma, 16 Settembre 2015

Spett.le

Enel Produzione

c. a. Dott. Fabrizio Mannaoli

Dott. Salvatore Gulì

Oggetto: richiesta incontro - dismissione impianti

Venuti a conoscenza dagli organi di stampa dell'anticipo dei tempi di chiusura di alcuni impianti di vostra proprietà, le scriventi OO.SS. richiedono un incontro urgente per capire se l'Azienda, rispetto al piano presentato relativo agli impianti marginali, ha intenzione di anticipare i periodi di dismissione a suo tempo presentati.

In attesa di un sollecito riscontro, cordiali saluti.

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

AWS A PADOVA INCONTRO RSU DELL'11 SETTEMBRE



L'11.9.2015 le RSU di Padova si sono incontrate con capo zona e PO di riferimento per il progetto Aws.

Verrà redatto un verbale che verrà reso disponibile per tutti.

Vi riassumo quanto concordato:

- nel mese di settembre verranno distribuiti tutti i dpi con i tag;
- gli operai dovranno collegarli allo smartphone che hanno in dotazione;
- dal 1 ottobre verrà chiesto di provare ad utilizzarli 2 o 3 giorni (questo su base volontaria). ogni capo UO raccoglierà tutte le osservazioni buone o cattive che questi colleghi dovranno inviare;
- verrà poi individuato un gruppo di operai che effettueranno prove

su attività complesse anche durante in situazioni di guasto (in questa fase il Capo Zona ci ha invitato ad essere presenti);

- tutte le osservazioni verranno poi sintetizzate in un documento da inviare a QSA per gli interventi, le migliorie o semplificazioni. Questo documento verrà condiviso in fase di stesura in un apposito incontro.

OSSERVAZIONI OOSS

Abbiamo sottolineato che consideriamo questa una fase di test visto che si tratta della diffusione in una zona di dimensioni importanti per attività e risorse.

Abbiamo anche sottolineato che manca nel percorso un elemento fondamentale che riguarda l'accordo di uso dei dati. Attendiamo che questo accordo venga siglato a livello nazionale.

Abbiamo ribadito che l'adesione a questo test è assolutamente volontaria.

Alla fine del test vedremo come procedere.

RIFLESSIONI MIE

Questa operazione di test permette di fare osservazioni concrete.

Condivisa con l'azienda non è di parte.

E' l'occasione per fare cambiare lo strumento visto che l'azienda non si fermerà.

Lo porteremo in OBSS.

Personalmente ho proposto una sperimentazione sul gruppo scelto, ma i RSU memori della sperimentazione con gli smartphone, hanno proposto di aprirla come concordato.

Lanni Gabriella - Flaei Cisl Veneto

*o*o*o

Incontro tra R.S.U. Zona di Padova allargate alle rappresentanze territoriali provinciali e Direzione di Zona

Sede: Via Uruguay, 30 – Padova

Data: 11 settembre 2015

Per R.S.U.: Zermiani Lino, Varotto Fabio, Giacalone Stefano, Dal Prà Antonio, (Vigo Donato assente giustificato).

Per Rappresentanze Territoriali: Gabriella Lanni (per FLAEI), Lovisetto Andrea (per FILCTEM).

Per Responsabile di Zona e personale presenti: Vitale Roberto, Fenza Angela

Ordine del giorno:

1. Approfondimento Progetto ASW (Active Safety at Work)
2. Varie ed eventuali

Il capo zona ha chiesto un incontro con le RSU allargate alle Rappresentanze Territoriali della zona di Padova per approfondire l'implementazione del progetto ASW in zona.

AWS

Presentazione e proposte Direzione

Il Capo Zona ha ricordato che il progetto è stato avviato in tutta Italia in modalità di pre-esercizio (una zona per DTR).

Per la DTR-TRI è stata scelta la zona di Padova.

Al momento questo pre-esercizio avrà come fine la sola sperimentazione per individuare punti critici e di miglioramento degli strumenti.

Il C.Z. ha illustrato il progetto ASW e il funzionamento dei DPI.

Ha informato le RSU e Rappresentanze Territoriali che i DPI necessari all'avvio (elmetto con visiera, giubbotto, scarpe, cintura, imbracatura e guanti) saranno disponibili per gli operatori in zona entro la fine del mese di settembre.

Il progetto è finalizzato al miglioramento della sicurezza, per gli operativi, nell'esecuzione delle attività lavorative in cantiere.

Con l'avvio del pre-esercizio si chiede di testare, in tutte le attività svolte dal personale operaio in cantiere, il funzionamento dei dpi con tag associati allo smartphone e di raccogliere eventuali osservazioni su difficoltà nell'utilizzo.

I capi UO saranno incaricati di raccogliere le indicazioni che verranno inviate alla direzione di zona.

Per l'avvio della sperimentazione è stato proposto il 1° ottobre 2015.

Osservazioni RSU e OOSS

Le RSU e Rappresentanze Territoriali hanno:

1. condiviso l'obiettivo di sperimentazione in esercizio proposto dalla Direzione con lo scopo di verificare il funzionamento del sistema e proporre modifiche ed integrazioni che lo rendano funzionale e realmente utile;
2. chiesto che tutti gli operativi abbiano la possibilità, su loro personale scelta, di testare il sistema;
3. ribadito che nel pre-esercizio l'attività può essere limitata al puro test di funzionamento dei tag e del programma su smartphone (gli operativi potranno in questo modo anche simulare utilizzi non corretti dei DPI al fine di testare il sistema).
4. suggerito di individuare anche coppie di operativi volontari nelle 4 UO per verificare il funzionamento del sistema in condizioni di attività complesse con lavoro di squadra;
5. proposto che questa fase di pre-esercizio sia limitata a 20-30 giorni;
6. concordato che venga programmata una riunione di sintesi al termine del periodo per redigere un documento di osservazioni condivise da inviare anche all'OBSS;
7. chiesto di poter partecipare allo svolgimento di alcune attività complesse per meglio comprendere il funzionamento del sistema.

Le RSU e Rapp.Terr. hanno ribadito che non essendo sottoscritto l'accordo nazionale sul progetto ASW al momento i dati raccolti dovranno essere utilizzati solo come test.

Le RSU e Rapp.Terr. hanno sottolineato il punto di vista sindacale sul sistema AWS:

- deve essere di supporto all'operatore,
- non deve implicare fastidiose interazioni in fase di operatività con lo smartphone,
- non deve sostituirsi in alcun modo alle valutazioni del preposto o dell'operaio che hanno la capacità e la professionalità di gestire in sicurezza il cantiere.

Per queste motivazioni le RSU e Rappresentanze Territoriali chiederanno ai lavoratori di condividere le osservazioni inviandole anche ai componenti RSU, ai RLS o ai referenti sindacali territoriali.

RSU, Rappresentanze Territoriali e Direzione, concordando su quanto discusso, seguiranno passo passo la sperimentazione fino alla riunione di sintesi finale.

VARIE ED EVENTUALI

Trasferte di personale a Trapani.

Le RSU e Rappresentanze Territoriali hanno chiesto al Capo Zona se a seguito di mancate disponibilità di personale di una zona su trasferte a Trapani siano stati effettuati appoggi di personale, della zona indisponibile, sulla zona che ha dato disponibilità alla trasferta.

La direzione ha confermato che ciò non è mai avvenuto.

Sorveglianza in cantiere.

Le RSU e Rappresentanze Territoriali hanno ribadito che i verificatori durante le visite ispettive mantengano atteggiamenti adatti all'attività e verso il personale in visita.

La direzione ci ha chiesto di segnalare eventuali atteggiamenti non congrui.

E' stato ribadito, da ambo le parti, che le visite in cantiere devono essere un momento di confronto, di discussione, di formazione e di scambio di idee su eventuali dubbi, carenze, osservazioni che dovessero emergere in cantiere. Non è sicuramente un momento punitivo.

Le RSU e le Rappresentanze Territoriali, come sempre, continueranno a monitorare la situazione lavorativa aziendale.

Padova, 11/09/2015

R.S.U.
Zona Padova

VALTER RIGOBON NUOVO PRESIDENTE ADICONSUM BELLUNO TREVISO

in segreteria Dal Cin, Menis e Cattaruzza

Treviso/Belluno 18 Settembre 2015

Valter Rigobon è il nuovo Presidente di Adiconsum Belluno Treviso, eletto all'unanimità dopo un periodo di reggenza. L'Associazione di Consumatori che i due territori provinciali, avrà in segreteria anche



ADICONSUM
Associazione Difesa
Consumatori e Ambiente
promossa dalla CISL

seguirà

“Si



reggenza. L'Associazione di Consumatori che i due territori provinciali, avrà in segreteria anche Eugenio Dal Cin, Giorgio Menis e Alfredo Cattaruzza. sono finalmente create le condizioni per una nuova

dirigenza che ha individuato nella mia persona la presidenza – afferma Valter Rigobon - Adiconsum, nata per volontà della Cisl, con la quale ha un legame profondo di collaborazione pur mantenendo una perfetta autonomia, ha come principale obiettivo rilanciare l'attività di tutela del consumatore nel territorio, fornendo risposte e assistenza sui servizi a rete e sul codice del consumo.”

Importante il lavoro che Adiconsum sta facendo nell'assistenza rispetto ai contenziosi sorti nell'ambito della telefonia, che nel 2014 sono aumentati del 40%. Anche nei servizi a rete energetica (acqua, luce e gas) le richieste di assistenza sono aumentate del 35% e, in entrambi i settori, nel 90% dei casi si arriva ad una soluzione o un accordo condiviso.

“Solitamente applichiamo il metodo della conciliazione paritetica, dove Adiconsum rappresenta il cittadino fornendo risposte immediate ed evitando una procedura legale – prosegue Rigobon Adiconsum Belluno Treviso – Ora siamo molto impegnati con i correntisti di Veneto Banca e della Popolare di Vicenza, con il supporto di un pool di avvocati che abbiamo coinvolto per essere ancora più puntuali nell'assistenza.”

Nel trevigiano gli sportelli si trovano a Treviso, Mogliano, Castelfranco, Montebelluna, Conegliano e Vittorio Veneto, per dare un servizio capillare sul territorio.

Nel Bellunese sono attivi gli sportelli di Belluno, Feltre e Tai di Cadore.

“Come Cisl abbiamo investito risorse su un progetto di lungo respiro, perché crediamo fortemente alle politiche di tutela dei consumatori – sottolinea Rudy Roffarè della Segreteria Cisl Belluno Treviso – Con cinque sportelli nel trevigiano e ripristinando anche i recapiti di Belluno, Feltre e Tai di Cadore, riusciremo ad essere vicini al cittadino offrendo un servizio di qualità, competenza e soprattutto sollievo in procedure spesso burocratiche e farraginose.”

Il numero di riferimento per la provincia di Treviso è 0422/578421

Il numero di riferimento per la provincia di Belluno è 0437/212811

Rudy Roffarè
Segretario UST Cisl Belluno-Treviso

VAJONT

Gruppo Flaci Treviso in visita, il 4 settembre, al modello del Vajont, presente a Nove, ed alla diga



COLOSSEO CHIUSO PER 2 ORE: CACCIA AL SINDACATO!

Da L'Azione del 27 settembre, settimanale della diocesi di Vittorio Veneto

Gli amabili responsabili del governo e del Ministero della cultura mi hanno ricordato, se non me ne fossi accorto, come il clima sia cambiato.



Invece me ne sono accorto ... e come!

In questo periodo i lavoratori elettrici stanno discutendo del rinnovo contrattuale. Una tromba d'aria ha investito l'area di Montebelluna e Castelfranco, proprio nei giorni in cui erano calendarizzate delle assemblee che, ovviamente e senza clamore, sono state spostate ad altra data, meteorologicamente più tranquilla.

Cosa è avvenuto a Roma?

La Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori di Colosseo e Palatino, Terme di Diocleziano e Ostia Antica, hanno indetto una assemblea per discutere dei loro problemi, inclusi i mancati pagamenti di alcune prestazioni previste dal contratto di lavoro.

L'assemblea era stata richiesta con gli anticipi previsti dal contratto ed era stata autorizzata.

Perché chi di dovere, che non è la RSU, non ha avvisato i tour operators di questa autorizzazione?

Chi ha la responsabilità dei siti archeologici non conosce gli indirizzi di posta elettronica delle guide e delle loro rappresentanze?

Perché non è stato chiesto di spostarla?

La legge su diritto allo sciopero non centra niente con le assemblee.

Perché questi pagamenti sono giunti il giorno dopo?

Ma il nuovo clima è quello di una caccia al sindacato, corpo intermedio dello Stato, di cui ci ha parlato per la prima volta l'enciclica *Rerum Novarum*, affiancando alla solidarietà la sussidiarietà.

Le stesse considerazioni valgono per l'analogo caso di Pompei.

Gianni Carminati

PAPA FRANCESCO NEGLI USA



Al Congresso



All'ONU