

13 SET/2016

Linee di indirizzo per delegazione trattante

Il rinnovo del prossimo contratto Adepp deve puntare per la prima volta a soddisfare alcune esigenze del datore di lavoro Cassa di previdenza, che oggi rispetto a 10 anni fa (data dell'ultimo vero contratto) ha molte e più complesse esigenze. Oggi sono maggiori i servizi da erogare e soprattutto ad alto contenuto di responsabilità e competenza, pertanto è importante che il datore di lavoro abbia strumenti di flessibilità e di remunerazione della responsabilità, della competenza e dell'impegno adeguati.

Contenuti

Fermi restando i necessari adeguamenti normativi dettati dal "jobs act", si conferma innanzi tutto sotto il profilo economico **l'impossibilità di procedere al recupero dei trattamenti economici non erogati** durante il periodo di blocco fissato dal legislatore, ai sensi dell'art.9 DL 78/2010.

Un altro chiarimento da realizzare nel prossimo CCNL riguarda la ripartizione delle materie tra livello nazionale e aziendale e il loro contenuto: pur mantenendo una certa "cedevolezza" sul livello aziendale per istituti stringatamente individuati aventi natura e carattere tipicamente organizzativo e per enti la cui specificità sembra essere spiccata, si è orientati a definire puntualmente gli istituti giuridici e prevedere ove necessario tetti ad istituti economici sul livello nazionale, fissando regole e criteri chiari, così da rendere maggiormente autosufficiente il Primo livello di contrattazione e limitare le rincorse ai miglioramenti a livello aziendale.

Riguardo al premio aziendale di risultato, e in considerazione della assoluta differenziazione che ha assunto la sua corresponsione in termini quantitativi nei diversi enti associati, si avverte l'esigenza di procedere ad un profondo ridisegno dello stesso, attraverso criteri selettivi e di ancorare l'istituto, alla luce della legge di stabilità 2016, a **parametri di produttività, merito, efficienza e innovazione misurabili anche sulla base dei criteri definiti nel decreto interministeriale del 25 marzo u.s.**

Oggi costituisce circa il 30% della retribuzione. Ormai una componente fissa, con un minimo ed un anno di riferimento.

Sul fronte delle agibilità e permessi sindacali si avverte forte il bisogno di un **drastico ridimensionamento delle ore di permesso concesse (50%)**, di una semplificazione dei diversi istituti, nonché l'istituzione obbligatoria delle RSU per l'utilizzo di alcune agibilità. Semplificazione del sistema di calcolo delle quote (art. 2.17) da trimestrale ad annuale.

Con riferimento ai passaggi di livello retributivo se ne propone l'abrogazione nelle Aree A e B, prevedendo l'utilizzo dei superminimi assorbibili. Come punto di compromesso, comunque si renderebbe necessario il superamento del parametro dell'anzianità di servizio (v. Tabella B CCNL), eliminando ogni possibile fonte di automatismo e rafforzando il peso della valutazione del datore di lavoro (revisione dell'attuale art. 47 CCNL 2004-2007). In caso di permanenza dei livelli retributivi e di eliminazione del parametro dell'anzianità, si potrebbe prevedere la decorrenza di un periodo minimo per consentire il passaggio di livello e non più il meccanismo automatico. **Si chiede l'accorpamento dell'Area D, che contiene solo 8 dipendenti su oltre 2.500, con l'Area C.**

Necessario prevedere, nel ridisegno degli istituti dell'accessorio (Tabella A), il superamento così come oggi disciplinati dell'ulteriore elemento retributivo previsto per gli apicali e dell'assegno di qualificazione.

Da ultimo, la parte datoriale ritiene importante la costituzione di un Fondo straordinario per favorire l'esodo anticipato ed il ricambio delle risorse umane, da alimentare anche con le economie derivanti dalle sinergie o dalla revisione di alcuni istituti (es. il par, passaggio di livelli o il premio per anzianità di servizio). Si procederà ad una valutazione circa la convenienza ad attivare il Fondo di solidarietà di settore per utilizzare le risorse oggi destinate al fondo residuale Inps, in particolare per i compiti di cui al comma 9 dell'art. 26 del d.lgs. 148/2015. Oggi le Casse di previdenza sono tenute al pagamento al Fondo di integrazione dell'Inps di un contributo ordinario dello 0,65% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori. Il Fondo

Inps consente di usufruire solo di assegni di solidarietà e assegni ordinari, rispettivamente in caso di riduzione orario di lavoro e di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Dal punto di vista del trattamento economico, particolare favore avrà l'utilizzo degli strumenti di welfare aziendali così come disciplinati dalla legge di stabilità per il 2016. Essa prevede al comma 184 che: non concorrono a formare il reddito i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale; le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici; le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Infine proporremo di **"decontrattualizzare" alcune materie (articolazione orario di lavoro e formazione) per ricondurle alle prerogative datoriali** oggi oggetto di contrattazione di 2 livello.

Al fine di verificare la migliore collocazione delle materie tra i due diversi livelli di contrattazione e la migliore disciplina, si procede ad **un'analisi in dettaglio delle materie della contrattazione integrativa di secondo livello, proponendo quanto segue:**

- a) la materia rimarrebbe al 2° livello, ma al fine di favorire le sinergie tra le Casse in materia di previdenza e assistenza dei dipendenti la stessa dovrebbe trovare una prima disciplina comune già al 1° livello di contrattazione;
- b) e c) rimangono di secondo livello ma trovano già una loro regolamentazione (es. nella definizione economica) già nel 1° livello di contrattazione;
- d) da eliminare in quanto disciplinato dal CCNL per quanto attiene alla quantità (durata oraria della prestazione), mentre l'articolazione rientra nel potere unilaterale del datore di lavoro;
- e) da collocare al 1° livello;

- f) si propone un ridisegno radicale del PAR, facendo esplicito riferimento alla performance individuale. Per il nuovo premio si ritiene che non debba esserci: previsione anno di riferimento e previsione di tetto minimo o max. Si ritiene invece necessario mutuare i principi meritocratici contenuti nel Decreto interministeriale del 25 marzo 2016, ossia "misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi..." nonché tenere conto dei comportamenti individuali in termini di particolare flessibilità e alta capacità innovativa e di "problem solving". Come compromesso si potrebbe accettare la proposta di riconoscere una 14° mensilità, disciplinata al 1° livello, e un p.a.r. sul 2° livello altamente selettivo, finanziato con le restanti risorse. L'introduzione della 14° mensilità si potrebbe accettare prevedendo comunque la sterilizzazione della 14° ai fini del tabellare e il finanziamento della stessa a valere (per sottrazione) sulle risorse utilizzate per finanziare l'attuale PAR. Il 2° livello di contrattazione può prevedere che parte del premio possa essere erogato attraverso istituti di welfare aziendale rientranti nella disciplina di cui ai commi 182-186 dell'art. 1, L. 208/2015);
- g) la materia rimarrebbe al 2° livello;
- h) si propone l'eliminazione dalla contrattazione, in quanto prerogativa datoriale;
- i) e j): rimarrebbero disciplinate al 2° livello, ma troverebbero una prima disciplina già al 1° livello di contrattazione;
- k) la materia rimarrebbe al 2° livello;
- l) verrebbe disciplinata al 1° livello attraverso principi generali, senza criteri di dettaglio che vincolino il datore di lavoro;
- m) abrogazione dell'istituto, anche per finanziare l'incentivazione dell'esodo; norma transitoria per chi è in prossimità di vedersi corrisposto il premio in misura eventualmente ridotta;
- n) si propone l'eliminazione dal 2° livello di contrattazione, anche perché può essere assorbito dall'art.20 (permessi retribuiti – congedo matrimoniale);
- o) mantenimento della clausola di chiusura con modifica: "ulteriori casi previsti dal presente accordo e dalla normativa vigente".

ATTUALE NORMATIVA

Art. 2.3 Contrattazione integrativa di secondo livello

I contratti integrativi aziendali - alle cui trattative, a richiesta dell'Ente interessato, potrà partecipare un rappresentante AdEPP - riguardano le materie sottoindicate con i limiti specificatamente previsti:

- a) previdenza e assistenza integrativa;
- b) indennità di cassa;
- c) indennità di mensa, di reperibilità, di turno, di disagio;
- d) articolazione dell'orario di lavoro anche secondo modalità specifiche (turni, flessibilità, ecc.) o articolazioni gravose (lavoro notturno e festivi);
- e) agevolazioni particolari per lavoratori studenti;
- f) criteri e modalità per la corresponsione individuale del premio aziendale di risultato sulla base di progetti specifici che abbiano riferimento al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione così come previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993;
- g) criteri per l'attribuzione dei benefici assistenziali e sociali al personale;
- h) articolazione dell'orario per favorire lo sviluppo formativo nei casi in cui l'orario formativo vada oltre quello normale di lavoro;
- i) trattamento di trasferta (diaria e rimborsi) al personale inviato in missione temporanea in Italia;
- j) trattamento relativo alle missioni all'estero;
- k) stipula di eventuali apposite polizze assicurative oltre quelle obbligatorie (I.N.A.I.L.) in favore di dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o

adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio;

- l) definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali definiti dall'Ente, con la garanzia della pari opportunità di partecipazione;
- m) premio di anzianità di servizio nonché le specifiche modalità di riconoscimento dello stesso;
- n) misura e criteri di fruizione di permessi sanitari e personali oltre il limite previsto dalle norme vigenti in materia;
- o) altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

23/11/2016

Piattaforma CCNL AdEPP

Il rinnovo del CCNL AdEPP, dopo anni di blocco previsto dal legislatore (DL 78/2010), costituisce un'occasione per modernizzare un quadro contrattuale risalente all'impianto pubblicistico e per nulla adeguato oggi alle esigenze di produttività e flessibilità delle Casse.

Mentre il settore privato è andato avanti sul fronte della produttività e della flessibilità e il settore pubblico ha migliorato per legge i riferimenti sulla valutazione, il settore AdEPP è rimasto indietro mantenendo vecchie prassi e logiche inefficienti nella gestione delle risorse umane, come automatismi e istituti legati all'anzianità.

Nel frattempo il settore delle Casse ha visto aumentate le proprie competenze e le proprie sfide. Il quadro normativo ha visto un incremento quantitativo e una forte qualificazione dei processi. Le norme in materia di appalti, di spending review, sui bilanci, sulla gestione dei patrimoni e sugli investimenti, sul welfare e sull'assistenza richiedono competenze nuove e nuove modalità di organizzazione del lavoro, caratterizzate da flessibilità, da attenzione alla produttività e ai risultati e dalla valorizzazione del merito. La crisi e le trasformazioni che stanno riguardando i professionisti non possono lasciare indifferenti le Casse e le loro organizzazioni. Nei prossimi anni occorrerà lavorare sulle sinergie, sulle economie di scala, ad esempio negli acquisti e nell'organizzazione ed erogazione delle prestazioni, con nuove competenze e nuove forme di organizzazione del lavoro.

Per questo l'AdEPP è pronta a rinnovare il CCNL e ad investire nelle risorse umane, a condizione di rivedere un impianto contrattuale ormai vecchio e inefficiente, che non soddisfa e motiva neanche le risorse umane.

Relazioni sindacali

Sul fronte delle agibilità e permessi sindacali si avverte forte il bisogno di un **drastico ridimensionamento delle ore di permesso concesse (50%)**, di una semplificazione dei diversi istituti, nonché l'istituzione obbligatoria delle RSU per l'utilizzo di alcune agibilità. Si propone la semplificazione del sistema di calcolo delle quote (art. 2.17) da trimestrale ad annuale, nonché l'eliminazione dell'art. 2.19 e dei permessi ivi previsti per gli organi direttivi nazionali e provinciali.

Un altro chiarimento da realizzare nel prossimo CCNL riguarda la ripartizione delle materie tra livello nazionale e aziendale e il loro contenuto: pur mantenendo una

certa "cedevolezza" sul livello aziendale per istituti stringatamente individuati aventi natura e carattere tipicamente organizzativo e per enti la cui specificità sembra essere spiccata, si è orientati a definire puntualmente gli Istituti giuridici e prevedere ove necessario tetti ad istituti economici sul livello nazionale, fissando regole e criteri chiari, così da rendere maggiormente autosufficiente il Primo livello di contrattazione, aumentare l'omogeneità e limitare le rincorse ai miglioramenti a livello aziendale.

Chiediamo di **"decontrattualizzare"** alcune materie (articolazione orario di lavoro e formazione) per ricondurle alle prerogative datoriali, mentre oggi sono oggetto di contrattazione di secondo livello.

Premio individuale di produttività

Gli Enti definiscono annualmente, sulla base del proprio budget, piani e obiettivi per incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione attraverso sistemi di misurazione sulla base dei quali erogare un premio individuale di risultato.

A decorrere dal prossimo rinnovo dei contratti integrativi di secondo livello, in applicazione dei principi e criteri contenuti nel decreto interministeriale 25 luglio 2016 e successive modifiche ed integrazioni, il premio individuale di risultato:

- risponderà esclusivamente al rispetto dei principi di totale variabilità, selettività, differenziazione, merito, a fronte di obiettivi fissati annualmente dall'Ente, misurabili e verificabili, e correlati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- sarà inoltre correlato alla reale presenza lavorativa di ogni singolo lavoratore.

Il premio potrà essere usufruito dal dipendente anche attraverso prestazioni di welfare aziendale oggetto di *favor* fiscale secondo la normativa vigente.

Indennità di azienda

Ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, a decorrere dalla data di adeguamento dei contratti integrativi di secondo livello, il 10% della retribuzione tabellare in vigore al 31.12.2004 è destinato al finanziamento di una nuova indennità di azienda, senza effetti sulle altre voci retributive di fonte contrattuale.

Clausola di invarianza di spesa

Il finanziamento dell'indennità di azienda e del premio individuale di risultato, così come disciplinati dal presente contratto, non potrà comportare per ogni singolo Ente un costo superiore a quello sostenuto complessivamente per il premio aziendale di risultato nell'anno 2015.

Passaggi di Livello e di Area

In ogni Area Professionale sono previsti tre livelli retributivi.

Al dipendente che opera con efficienza e produttività e che si caratterizza per la flessibilità e capacità di innovazione e assunzione di nuove e qualificanti responsabilità, è possibile riconoscere un livello retributivo superiore.

L'Area D di inquadramento confluisce nell'Area C e il personale in servizio appartenente a detta Area è collocato nella nuova Area con inquadramento nel nuovo livello retributivo in C4.

Il passaggio ad Area superiore deve rispondere ad esigenze organizzative e fabbisogni aziendali qualificati che è possibile soddisfare con lo svolgimento di mansioni superiori correlate a maggiore autonomia, responsabilità e competenze.

Il passaggio ad Area superiore a quella di appartenenza si consegue con provvedimento motivato dell'Ente, di norma sulla base della qualità della prestazione da assicurare, delle competenze acquisite e dei fabbisogni aziendali qualificati che determinino un effettivo mutamento di mansioni superiori, comportanti maggiore autonomia, responsabilità e competenze professionali nell'espletamento del servizio.

La tabella B di cui all'art. 47 del CCNL è pertanto abrogata.

Modifica dei punti 3 e 4 sulle retribuzioni accessorie di cui alla tabella A

Alle indennità di cui alla Tabella A sono apportate le seguenti modifiche:

L'assegno di qualificazione e le indennità per gli apicali sono sostituiti dal seguente istituto:

Assegno di qualificazione professionale

Al personale in servizio con particolare qualificazione professionale e competenze è possibile riconoscere, a fronte di particolare efficienza, proattività, produttività e qualità nell'espletamento del servizio, uno specifico assegno per tredici mensilità, valido a tutti gli effetti retributivi, non revocabile ma riassorbibile in caso di aumenti retributivi conseguenti al passaggio di area, di livello o di incrementi contrattuali.

Norma transitoria

Gli assegni di qualificazione e le indennità per gli apicali in godimento al momento dell'entrata in vigore del presente contratto permangono come componente retributiva non revocabile ma riassorbibile in caso di passaggio di Area.

Fondo finanziamento incentivo all'esodo

I cambiamenti normativi e organizzativi intervenuti negli ultimi anni nelle Casse e le esigenze personali dei dipendenti, anche rispetto all'allungamento dell'età pensionabile, rendono necessaria l'attivazione di un fondo che favorisca l'incentivo

all'esodo, che potrà essere finanziato simbolicamente dalla riduzione dei permessi sindacali e da economie delle Casse di previdenza.

Welfare aziendale

Le disposizioni negli ultimi anni introdotte nelle leggi di stabilità e le proposte contenute nel disegno di legge di bilancio 2017 ci portano a guardare con interesse alle politiche di welfare aziendale nei confronti dei propri dipendenti. Anche in questo ambito il sistema delle casse si caratterizza per esperienze frammentate (contratto di secondo livello, regolamenti del personale, Cral, una tantum, et) che si rivelano poco efficienti dal punto di vista dei costi e dei benefici e poco efficaci rispetto ai bisogni dei dipendenti, che certamente sono mutati negli anni. Per questo si propone la messa a sistema del welfare aziendale, realizzando economie di scala tra le singole Casse attraverso una piattaforma di welfare per voucher che consente di aumentare la quantità e la tipologia di servizi nei confronti dei dipendenti.

