



Al Dr. Alberto Oliveti

Presidente Adepp

Ai componenti la delegazione trattante

Al Dr. Alessandro Visparelli

Arch. Giuseppe Santoro

E p.c. Dr. Francesco Verbaro

Roma, li 27 dicembre 2016

Oggetto: Rinnovo CCNL ADEPP

Egregio Presidente, Egregi Presidenti,

in considerazione di quanto concordato al termine dell'ultimo incontro del 6 dicembre u.s. e tenuto conto della reciproca disponibilità ad elaborare più approfonditamente, da un lato, gli istituti economici già oggetto di confronto, dall'altro, per concretizzare il comune intento di affinare ed aggiornare gli articolati normativi anche in base ai dati richiesti alla Vostra Spettabile Delegazione in tema di fabbisogni organizzativi e funzionali, le scriventi Federazioni Nazionali di categoria propongono di riprendere la trattativa con il metodo delle delegazioni ristrette nel mese di gennaio prossimo.

A tal fine si comunica la disponibilità delle Organizzazioni scriventi per i giorni 10 e 12 gennaio 2017.

Si resta in attesa di cortese riscontro.

Considerata la prossimità con le imminenti Festività, si coglie l'occasione per inviare l'Augurio di un Sereno Natale e di un Felice Nuovo Anno.

Un cordiale saluto.

I Segretari Nazionali

FP CGIL
Daniele Nola

CISL FP
Daniela Volpato

UILPA
Andrea Bordini

I Coordinatori Nazionali

FP CGIL
Fabio Migliorini

CISL FP
Fabio Toussan

Ufficio di Segreteria

UILPA
Pierluigi Sernaglia



ALL. 5

Alla c.a. del Presidente ADEPP
Associazione degli Enti Previdenziali Privati -
Dott. Alberto Oliveti
Via Ennio Quirino Visconti, 8
00193 Roma

E p.c. Ai rispettivi Presidenti Enti Previdenziali Privati D.lgs. 509/1994 e 103/1996
Cassa Forense, CNPDADC, Cassa Notariato, ENPAEL, ENPAV, EPPI, Fondazione FASC, ENPAM, ENPAB, CNPR, CIPAG, ONAOSI, INPGI, ENPAP, ENPAPI, CASAGIT, ENPAF, EPAP, ENPAIA, INARCASSA, ENASARCO

Oggetto: Disdetta CCNL Dipendenti e CCNL Dirigenti degli enti previdenziali privati.

Nel rispetto delle procedure da ultimo indicate nelle premesse dei CCNL 2010-2012 in oggetto, stipulati rispettivamente in data 23/12/2010 e 29/12/2010 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le scriventi Organizzazioni Sindacali, ribadendo la volontà di procedere in tempi rapidi al rinnovo, danno formale disdetta dei vigenti CCNL relativi ai dipendenti degli enti previdenziali privati sia con riferimento alla parte normativa sia con riferimento alla parte economica.

Pertanto si chiede, che venga al più presto avviato il negoziato volto alla sottoscrizione dei CCNL per il triennio 2019-2021.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Roma, 25/06/2018

Serena Sorrentino
Segretaria generale FP Cgil

Maurizio Petriccioli
Segretario Generale Cisl Fp

Nicola Turco
Segretario Generale Uil Pa



ASSOCIAZIONE degli ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

Prot. 57/19

Roma, 20 marzo 2019

ALLE OO.SS. FIRMATARIE DEL CCNL AdEPP:

CGIL FP
CISL FP
UIL PA
CISAL FIALP
UGL TERZIARIO
USB LAVORO PRIVATO
CONF SAL PARASTATO
CONFEDIR DIRP
CIDA SINDEPP

OGGETTO: convocazione – trattativa rinnovo CCNL AdEPP scaduto il 31/12/2018

Le SS.VV. sono cortesemente invitate a partecipare alla riunione di cui all'oggetto il giorno

mercoledì 27 marzo 2019, alle ore 16,30

presso la sede dell'AdEPP, ingresso via Ennio Quirino Visconti, n.8, VI° piano, Sala Biblioteca "Maurizio de Tilla".

Cordiali saluti.

Il Presidente
Dott. Alberto Oliveti

8 ottobre 2018

PIATTAFORMA CCNL ADEPP

Documento base di lavoro (uso interno)

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.

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.

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

Per un contratto collettivo moderno

Il settore privato da anni ha fatto la scelta di dare spazio al secondo livello di contrattazione e di assicurare la flessibilità con la contrattazione aziendale.

Per questo il prossimo rinnovo dovrà assicurare l'adeguata flessibilità alle Casse, attraverso una ripartizione dinamica delle materie tra il Primo e il Secondo livello di contrattazione.

D'altronde si ricorda come già *l'art. 8 del DL 138/2011* consente ai soggetti privati di derogare anche a disposizioni di legge in materie di particolare rilevanza (es. agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; alla disciplina dell'orario di lavoro).

Pertanto **occorre rivedere nel prossimo CCNL la ripartizione delle materie tra livello nazionale e aziendale** e il loro contenuto, ferma restando la “cedevolezza” attraverso il 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 autosufficiente il Primo livello di contrattazione (es. ferie, orario di lavoro, trattamenti economici di base, declaratorie, disciplina della malattia, parti di accessorio, straordinario, lavori compiuti la domenica, lavoro notturno), per le Casse che non intendono utilizzare in maniera diffusa il secondo livello di contrattazione.

In merito si propone inoltre di **“decontrattualizzare” alcune materie (come: articolazione orario di lavoro e formazione) per ricondurle alle prerogative datoriali**, mentre oggi sono oggetto di contrattazione di secondo livello.

Agibilità e permessi sindacali

Sul fronte delle **agibilità e dei permessi sindacali si avverte forte il bisogno di un drastico ridimensionamento delle ore di permesso oggi previste (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.

Relazioni sindacali

Attualmente il CCNL Adepp prevede come forme di partecipazione sindacali l’informazione e la consultazione.

Oggi è previsto che anche l’AdEPP abbia obblighi di informazione e di consultazione su alcune materie. Trattandosi di associazione con pochissime unità di personale, alle quali non trova sempre applicazione il ccnl delle Casse, si ritiene che debba essere esclusa da tali obblighi.

Mantenere il riferimento al confronto in occasione di presentazione dei bilanci, come occasione alta e non invasiva di partecipazione sindacale.

Valutare se “derubricare” alcune materie oggi oggetto di consultazione, sottoponendole alla sola informazione.

Esempio:

- a) programmi di sviluppo occupazionale;
- b) introduzione di nuove tecnologie con rilevante impatto sull'organizzazione del lavoro;
- c) finalità e linee generali relative ai programmi di formazione di cui alle *lett. a) e b) dell'art. 44*, tenuto conto anche delle specifiche esigenze formative segnalate e proposte dalle OO. SS..

Retribuzione accessoria

E' una materia per la quale è necessario applicare **un nuovo riparto di competenze tra primo e secondo livello**, proprio in considerazione delle specificità delle singole Casse: diversa dimensione, diversa storia di relazioni sindacali e diverso utilizzo del trattamento accessorio.

E' possibile immaginare per il PAR almeno tre ipotesi di regolamentazione:

1. Cancellare ogni forma di previsione a livello nazionale, prevedendo il rinvio della disciplina al secondo livello di contrattazione, richiamando i principi di produttività, merito, selettività, misurabilità contenuti nel *decreto interministeriale 25 luglio 2016* e successive modifiche ed integrazioni;
2. Stabilizzare una quota del trattamento accessorio fin qui erogato, stabilendolo e normandolo al Primo livello, e rinviando la disciplina della restante parte al Secondo livello di contrattazione;
3. Stabilizzare una parte dell'attuale accessorio, prevedendone la disciplina (quantum e per chi) al secondo livello di contrattazione, il quale livello ovviamente disciplinerebbe anche la restante parte dell'accessorio. Richiamare comunque al primo livello i principi di produttività, merito, selettività, misurabilità contenuti nel *decreto interministeriale 25 luglio 2016* e successive modifiche ed integrazioni.

Alcune esempi per disciplinare il nuovo trattamento accessorio:

Parte variabile - es. 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, un 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;
- dovrà essere inoltre correlato (almeno in parte) 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.

IPOTESI DI STABILIZZAZIONE DI UNA QUOTA:

Indennità di azienda, superminimo o altro

IPOTESI per i contratti integrativi.

Per i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, che hanno percepito il PAR nell'ultimo triennio, 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.

Possibilità di introdurre una clausola di invarianza di spesa

Il finanziamento dell'indennità di azienda e del premio individuale di risultato, così come disciplinati dal nuovo contratto collettivo, non potrà comportare per ogni singolo Ente un costo superiore a quello sostenuto complessivamente per il premio aziendale di risultato nell'anno 2016. Norma da prevedere al Primo livello di contrattazione.

Transitoria per un periodo: tre anni?

Reclutamento

Eliminare all'*art. 3.1*, sul mercato del lavoro, il riferimento che prevede che le assunzioni verranno effettuate in conformità alle disposizioni vigenti in materia, al livello economico iniziale di ogni area.

Inquadramenti

Si ritiene di non dover aggiornare le attuali declaratorie delle Aree.

Si propone di prevedere un'area dei *professionals*, cioè un inquadramento che consenta dal punto di vista giuridico ed economico di attrarre e di remunerare adeguatamente figure tecniche specialistiche, oggi necessarie alle Casse a seguito degli adempimenti e delle esigenze organizzative ed istituzionali.

Es. economisti, statistici, attuari, addetti area finanza, informatici esperti, et.

Si tratta di figure da non inquadrare nella dirigenza, ma con una remunerazione scelta dall'Ente in base alla specializzazione ed alla esperienza.

Si richiede titolo di studio adeguato ed esperienza professionale (?).

Passaggi di Livello e di Area

Livelli economici

In ogni Area Professionale sono oggi previsti tre livelli retributivi.

Il riconoscimento di un livello retributivo superiore non dovrebbe essere più collegato al requisito di un minimo di anzianità. **(Serve tale garanzia per evitare pressioni?)**

Nuova disciplina: 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.

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

2 ipotesi

Eliminare i livelli e prevedere gli scatti di anzianità.

3 ipotesi

In considerazione del numero di progressioni di livello avvenute negli ultimi anni (molti dipendenti hanno raggiunto il 1 livello economico), alcune Casse propongono di aumentare il numero di livelli all'interno delle singole Aree.

Passaggio di Area

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.

Revisione Tabella A - Retribuzioni Accessorie

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 *ad personam* non revocabile ma riassorbibile in caso di passaggio di Area.

Altre Proposte

I. 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. **Verificare proposte riforma pensioni.**

II. Istituzione banca ore

Prevedere l'istituzione di una banca ore per gestire le ore di straordinario e introdurre maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Prevedere l'istituto a livello nazionale e la disciplina al secondo livello di contrattazione.

III. Welfare aziendale

Le disposizioni negli ultimi anni introdotte nelle leggi di stabilità e di bilancio 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 eterogenee (contratto di secondo livello, regolamenti del personale, Cral, una tantum, et), ma innovative. Per questo si propone la messa a sistema del welfare aziendale, realizzando economie di scala tra le singole Casse anche attraverso una **piattaforma di welfare per voucher** che consente di aumentare la quantità e la tipologia di servizi nei confronti dei dipendenti.

Verificare la possibilità di utilizzare i fondi integrativi del terziario e dei servizi (Fonte e Fondo Est). **Abolizione attuale art. 61.**

IV. Abolizione premio di anzianità di servizio

Oggi è disciplinato al secondo livello di contrattazione. Necessaria eventuale norma transitoria.

V. Aggiornamenti obbligatori

1. **Norme sul lavoro flessibile:** introdurre discipline flessibili e deroghe;
2. Parte disciplinare e gestione della **malattia** (disciplina sia al primo sia al secondo livello?)
3. **Welfare aziendale**
4. **Lavoro straordinario**

Rinnovo

Ultimi rinnovi:

Commercio 85 euro

Turismo 4 anni 88 euro

Bancari 85 euro

Terziario Confesercenti 80 euro + una tantum

PA 60 euro

Proposta AdEPP rinnovo per 3 anni (2019-2021) per 90 euro a regime in linea con dati Ipca.