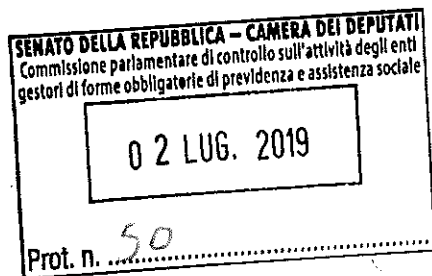




Audizione informale delle Organizzazioni Sindacali operanti nelle Casse e Fondazioni Previdenziali (ex DLgs 509/94 e 103/96) presso l'ufficio di Presidenza della Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale svoltasi in data 02/07/2019.



DOCUMENTO DI SINTESI

Al fine di favorire il superamento dello stallo venutosi a determinare nella trattativa per il rinnovo del CCNL del Personale dipendente impiegato nelle Casse e Fondazioni Previdenziali Privatizzate le sottoscritte Organizzazioni Sindacali richiedono l'intervento della Commissione parlamentare di controllo, ai sensi dell'art. 56 della **Legge n° 88 9/3/1989**, e più precisamente ai **commi 1 - Il controllo parlamentare sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale è esercitato da una Commissione parlamentare composta da nove senatori e nove deputati nominati in rappresentanza e proporzionalmente ai vari gruppi parlamentari dai Presidenti delle due Camere.** – e **comma 2** "La Commissione vigila" lettere - a) sull'efficienza del servizio in relazione alle esigenze degli utenti, sull'equilibrio delle gestioni e sull'utilizzo dei fondi disponibili – e lettera - b) sulla programmazione dell'attività degli enti e sui risultati di gestione in relazione alle esigenze dell'utenza-.

Riteniamo che la sussistente vacanza contrattuale, scaturita per più ragioni che esporremo di seguito, determini un condizionamento dell'efficienza dei servizi erogati all'utenza.

In data 23/12/2010 viene rinnovato per l'ultima volta il CCNL di riferimento per le Casse e Fondazioni Previdenziali privatizzate. Alla scadenza, avvenuta in data 31/12/2012, le parti congiuntamente decidono di procedere ad un tacito rinnovo del testo contrattuale. Esigenza dovuta alla situazione contingente nel Paese.

La normale dinamica di contrattazione, interrottasi successivamente al blocco imposto durante la XVI legislatura, viene definitivamente ripristinata con la **sentenza della Corte Costituzionale n° 178/2015** che dichiara l'illegittimità costituzionale del regime di sospensione della contrattazione collettiva, risultante da: art. 16, comma 1, lettera b), del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria).

Tale blocco in realtà non avrebbe dovuto produrre effetti diretti sulla materia, che attiene al diritto privato, ma il sistema delle Casse ha sempre anteposto la definizione del CCNL del Pubblico Impiego alla possibilità di avviare le trattative per la definizione del CCNL di riferimento.

Successivamente al superamento del blocco della contrattazione per il pubblico impiego per effetto della sentenza sopracitata, nella primavera del 2015 c'è un primo tentativo che si viene a mettere in atto con la Presidenza allora in carica dell'Associazione degli Enti Previdenziali Privatizzati AdEPP (dott. Andrea Camporese).

Le parti convennero di soprassedere alla formalizzazione della disdetta del CCNL per verificare la possibilità di procedere ad un revisione degli istituti contrattuali in essere. Fin da subito comune intento è stato quello di superare una commistione, originatasi fin dal primo contratto nazionale di lavoro (1997), tra le impostazioni pubblicistica e privatistica.

A tal proposito il gruppo di lavoro incaricato dal Presidente Camporese coordinato dal prof. Francesco Verbaro e la commissione trattante presieduta dal Pres. Alessandro Visparelli (ENPAEL) avevano il mandato di elaborare una piattaforma di parte datoriale che innanzi tutto tra gli elementi caratterizzanti avesse l'aggiornamento dell'impianto giuridico, ormai superato dai tempi, e che intervenisse radicalmente sugli elementi caratterizzanti la struttura contrattuale quali -a mero titolo esemplificativo-:

classificazione del Personale, elementi del salario accessorio, definizione del sistema delle relazioni sindacali.

Nel dicembre del 2015 la Presidenza dell'AdEPP viene assunta dal dott. Alberto Oliveti (ENPAM), il quale non modifica né il gruppo di lavoro né la commissione trattante, e la relativa impostazione di massima sugli obiettivi della trattativa.

Il 20/04/2016 l'Assemblea dell'AdEPP produce un atto di indirizzo (**All. 1**) in cui emerge chiaramente la necessità di "fissare nel CCNL regole e criteri chiari sugli istituti giuridici e alcuni tetti sugli istituti economici".

Durante gli incontri svolti con le OO.SS. parte datoriale si riserva la possibilità di elaborare un documento di sintesi che determini le linee guida della piattaforma che poi verrà prodotto nel settembre successivo "Linee di indirizzo per Delegazione Trattante" (**All. 2**).

In tale documento iniziano ad emergere elementi che successivamente caratterizzeranno la trattativa attualmente in corso, quale l'esigenza da parte dei Presidenti di procedere con una modifica delle progressioni di carriera di marca più privatistica.

Nel novembre del 2016 AdEPP concepisce la propria piattaforma (**All. 3**), nonostante questo e nonostante le OO.SS. confermino la volontà a proseguire nel tentativo di rinnovo del CCNL, la contrattazione si interrompe, per decisione unilaterale dell'AdEPP. Gli incontri vengono ad interrompersi sebbene i Sindacati già a fine dicembre 2016 (**All. 4**) sollecitino la ripresa delle trattative. Pertanto il CCNL va alla sua scadenza naturale del 31/12/2018.

Nel giugno 2018, come da prassi, le Organizzazioni Sindacali tutte procedono con la formale disdetta del testo contrattuale. Il 25/06/2018 tale iniziativa, per quanto concerne FP CGIL, CISL FP e UIL PA, viene operata unitariamente e a firma dei Segretari generali di categoria (**All. 5**).

La decisione di procedere con la disdetta formale rispondeva alla necessità, anche alla luce del fallimento del precedente tentativo di avviare la trattativa, di mettere in atto un concreto processo di rinnovo del contratto di lavoro dei dipendenti.

Da quel momento i Sindacati più volte richiedono l'apertura del tavolo delle trattative, che avverrà soltanto in data 27/03/2019 (**All. 6**) dopo che l'Assemblea dei Presidenti ha rinnovato la fiducia al dott. Oliveti come presidente dell'Associazione (dicembre 2018) e nel gennaio 2019 ha deliberato la delegazione trattante composta dai Presidenti Anedda (CNPADC), Santoro (Inarcassa), Torricelli (ENPAP) e dal vice Presidente della Fondazione ONAOSI, dott. Grasselli.

Nell'ottobre 2018 l'Assemblea dei Presidenti comunque elabora una nuova piattaforma di rinnovo del CCNL (**All. 7**) in cui tra gli elementi caratterizzanti compaiono per la prima volta due elementi che saranno poi ripresi e sviluppati nella proposta delle Organizzazioni Sindacali presentata ufficialmente sul tavolo nell'aprile 2019, (**All. 8**).

La piattaforma elaborata da parte datoriale viene comunicata ai Presidenti in data 26/11/2018 nella forma di "Documento per i Presidenti Piattaforma CCNL AdEPP", (**All. 9**).

Nella difficoltà manifesta di avviare la trattativa ufficialmente, parte datoriale si arrovela sulla questione, emersa nel frattempo, relativa all'ultrattività del CCNL prossimo ormai alla scadenza, non sciogliendo le complessità sorte al proprio interno. Tale questione, secondaria a nostro parere, non troverà altra

soluzione nel corso dei mesi se non quella di produrre proroghe unilaterali del testo con durata trimestrale, l'ultima prodotta in data 18/06/2019 durante l'Assemblea dei Presidenti **(All. 10)**.

Nel marzo 2019 l'AdEPP produce una "Piattaforma" **(All. 11)**, che sostanzialmente ridefinisce, azzerando tutto quanto affermato nei documenti precedenti, le proposte delle Casse per il rinnovo contrattuale. Piattaforma che non verrà mai presentata ufficialmente alle parti sociali. Resta incomprensibile come improvvisamente l'ultimo testo annulli tutto il percorso di elaborazione svolto negli anni precedenti.

Il 27/03/2019 finalmente la trattativa si avvia e viene subito calendarizzata una serie di incontri in cui procedere speditamente alla redazione del testo. Proprio per agevolare quanto più possibile il lavoro FP CGIL, CISL FP, UIL PA e UGL TERZIARIO con un lavoro fortemente partecipato e svolto in commissioni costituite da lavoratori e lavoratrici degli enti, che in un secondo momento coinvolgerà tutti i sindacati del comparto, inviano all'AdEPP una bozza di articolato completo del CCNL con proposte e soluzioni che, con esiguo impegno economico, porterebbero ad un rinnovamento profondo delle Casse intervenendo, tra l'altro, su un nuovo modello di classificazione del Personale, su una nuova struttura della retribuzione e su un diverso meccanismo di assegnazione dei Premi Aziendali di Risultato.

Tale proposta in un primo momento, anche perché rispondente ai desiderata manifestati nel passato dagli stessi Presidenti come testimoniano i documenti allegati, viene assunta come bozza di lavoro ufficiale del tavolo.

Nel corso dell'incontro del 29/05/2019 le Organizzazioni Sindacali constatano che parte datoriale non solo non è stata in grado di sintetizzare una propria proposta di sintesi rispetto alle diverse esigenze, ma ha portato sul tavolo del negoziato le proprie differenti impostazioni di pensiero.

Questo unito alla verificata mancanza di rappresentatività dell'Associazione in quanto tale (dopo la modifica statutaria del 2005, l'AdEpp non è più soggetto titolato alla firma dei contratti nazionali di lavoro) costringe i Sindacati a proporre alla Delegazione trattante una sospensione, di dieci giorni, del tavolo al fine di permettere un chiarimento sugli intenti datoriali, al momento non ancora avvenuto.

Le Organizzazioni Sindacali scriventi, pertanto, si rivolgono a codesta Commissione Parlamentare in quanto ritengono che l'assenza di un rinnovo contrattuale, che si protrae ormai da un decennio, e la conseguente libera interpretazione del CCNL, se non la vera e propria disapplicazione, determini un rischio per l'efficienza del servizio in relazione alle mutate ed aumentate esigenze degli utenti in un generale clima di incertezza e disomogeneità di trattamento anche alla luce delle costanti raccomandazioni, operate negli anni, dai Ministeri vigilanti volte a riconoscere i presidi organizzativi necessari a tenere sotto controllo la sostenibilità economico finanziaria delle Casse, infatti è fondamentale che il CCNL preveda un adeguato quadro normativo che valorizzi le figure professionali utili a tale scopo.

A tale proposito è emblematico il caso di due differenti applicazioni di norme di contratto (art.10 – sanzioni e procedure disciplinari) relative a contestazioni disciplinari nei confronti di due lavoratrici; in un caso (ENPAP) nell'audizione a difesa è stata ammessa, correttamente, l'assistenza alla lavoratrice da parte di un legale di fiducia; nell'altro caso (CNPADC) tale diritto è stato negato in virtù di una fantasiosa interpretazione giuridica **(All. 12)**.

Tale squilibrio nell'applicazione di norme contrattuali, di cui il precedente è solo un esempio, ha portato nel marzo di quest'anno alla presentazione alla Camera dei Deputati di un Ordine del Giorno, a firma degli On.li Zicchieri e Gerardi, **(All. 13)** che impegna il Governo ad una verifica del dettato normativo

istituente il comparto della Previdenza Privata che le scriventi OO. SS. ritengono ormai indifferibile stante la mancanza di riconoscimento giuridico dell'AdEPP unita all'estrema disomogeneità nelle gestioni del Personale ed a un approssimativo concetto di trasparenza; tutti elementi che rendono estremamente difficoltoso addivenire ad un rinnovo del CCNL capace di contemperare le esigenze delle Parti in un contesto lavorativo e organizzativo che va rapidamente trasformandosi.

Roma 2 luglio 2019

FP CGIL	CISL FP	UILPA	UGL TERZIARIO
Fabio Migliorini	Andrea Ladogana	Pierluigi Sernaglia	Luca Malcotti

Atto di indirizzo Assemblea Adepp

20.4.2016

Oggetto: rinnovo contratto collettivo Adepp**Premessa**

Il contratto collettivo sottoscritto nel 2010 rappresenta l'atto conclusivo di un periodo storico, connotato da una logica di stampo pubblicistico.

Al contempo molti sono i cambiamenti intervenuti in questi anni. Le Casse di previdenza, mutato il quadro ordinamentale di riferimento, hanno visto aumentare le proprie competenze e obblighi. Allo stesso tempo l'utenza di riferimento ha accresciuto le proprie esigenze; sono aumentati gli stakeholders; mentre il mondo delle professioni sembra essere entrato in una delle più importanti trasformazioni della sua storia.

Dal 2010 ad oggi le Casse di previdenza sono state destinatarie di numerose norme ed obblighi, in termini di procedure, adempimenti, monitoraggi, rispetto dei vincoli e trasparenza. Ricordiamo le normative sugli acquisti e sui contratti pubblici, sul monitoraggio e sul contenimento della spesa (consumi intermedi e personale), sull'omogeneizzazione dei bilanci, sulla trasparenza, sulla gestione del conflitto di interesse, sul codice dell'amministrazione digitale, sulla fatturazione elettronica, sull'*asset allocation*, sugli investimenti mobiliari e immobiliari e sull'elaborazione e monitoraggio dati (Covip, Istat, Demanio, Mef, AdePP, etc.). Da ultimo proprio il decreto ex art. 14, comma 3 del DL 98/2011 pone l'esigenza di avere strutture organizzative adeguate in presenza di patrimoni importanti da gestire e in caso di utilizzo di strumenti di investimento complessi.

Contemporaneamente la crisi ha investito i liberi professionisti spingendo il legislatore, ma prima ancora le singole Casse, ad attivare una serie di servizi di *welfare* rilevanti e altamente richiesti dagli iscritti.

In considerazione di quanto sopra premesso, appare necessario introdurre nella gestione delle risorse umane strumenti di flessibilità, principi di merito e valutazione nell'erogazione del trattamento accessorio, disposizioni di semplificazione e di efficienza nella regolamentazione degli istituti e nella disciplina delle forme di partecipazione sindacale.

Pertanto in merito al rinnovo del CCNL l'Assemblea dei Presidenti dell'Adepp ritiene necessario fornire alcuni indirizzi alla delegazione trattante nominata nell'Assemblea del ...

Primi indirizzi

Nel merito delle esigenze organizzative e gestionali di parte datoriale, fermi restando gli adeguamenti normativi necessari alla luce delle nuove disposizioni contenute nel cd "jobs act", l'Assemblea ritiene necessario fornire alla delegazione trattante i seguenti primi indirizzi.

Una prima scelta strategica riguarda la ripartizione delle materie e della regolamentazione tra il primo e il secondo livello di contrattazione. I modelli privatistici in questi anni si sono mossi verso una forte valorizzazione del secondo livello di contrattazione, al contempo però appare utile fornire indicazioni puntuali, e regolamentazioni su alcune materie giù nel primo livello.

Per questo si chiede di mantenere la flessibilità al secondo livello di contrattazione, ma fissando comunque nel CCNL regole e criteri chiari sugli istituti giuridici e alcuni tetti sugli istituti economici, assicurando, con previsioni esplicite, la possibilità di derogare con il secondo livello di contrattazione per le aziende che ne abbiano bisogno alla luce della propria specificità.

Relativamente al Premio aziendale di risultato (PAR) occorrerà rivederlo secondo principi aziendalistici, anche alla luce della normativa contenuta nella legge di stabilità per il 2016 (commi 182-186, art. 1 legge 208/2015), con particolare riferimento all'obbligo di corresponsione necessariamente legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto interministeriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016.

Con riferimento agli istituti di agibilità sindacale e ai permessi sindacali, il contratto collettivo dovrà disciplinare l'utilizzo degli stessi in relazione alla istituzione obbligatoria delle RSU. Inoltre si dovrà procedere al dimezzamento degli stessi, con particolare riferimento a quelli individuali.

Con riferimento ai passaggi di livello e di area, questi dovranno essere ridisciplinati in un'ottica privatistica e meritocratica. L'anzianità nel livello, comunque aumentata, potrà essere considerata come requisito necessario, ma mai di per sé sufficiente.

Il nuovo CCNL dovrà altresì rivedere la disciplina delle responsabilità e il codice disciplinare.

Le materie di contrattazione riservate al secondo livello dovranno essere riviste, verificando quelle rientranti nel potere datoriale e quelle che trovano disciplina già nel contratto collettivo nazionale. Inoltre occorrerà rivedere alcune delle materie sottoposte a forme di partecipazione sindacale.

Con riferimento al trattamento economico, non si potrà procedere, in linea con quanto previsto dall'art. 9 del DL 78/2010, al recupero dei trattamenti non erogati e dei rinnovi non effettuati durante il periodo di "blocco" previsto dal legislatore.

In considerazione dei cambiamenti, sopra richiamati, appare necessario prevedere la costituzione di un Fondo temporaneo e straordinario per favorire l'esodo e il ricambio del personale, da finanziare con le economie di gestione e la revisione di alcuni istituti, come ad esempio il premio di anzianità di servizio.

La normativa degli ultimi anni contenuta in particolare nella legge di stabilità guarda con grande favore al welfare aziendale previsto dal secondo livello di contrattazione. Nella legge 208/2015, legge di stabilità per il 2016, si 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.

Pertanto nuovi incrementi potranno essere riconosciuti attraverso l'attivazione di un welfare aziendale, realizzando in tale ambito le necessarie ed utili sinergie tra le Casse.

Con riferimento alle specificità della Fondazione Onaosi, si procederà ad aggiornare nella sezione specifica del CCNL le esigenze organizzative e datoriali dalla stessa rappresentata.

In considerazione della complessità del quadro, il presente documento contiene primi indirizzi su alcune delle materie da ridisciplinare nel nuovo CCNL, pertanto ulteriori indirizzi saranno forniti dall'Assemblea nel prosieguo dei lavori e delle trattative.