



CASSE PRIVATIZZATE
LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE

Documento unitario

L'obiettivo che si propone di conseguire attraverso il rinnovo della contrattazione è duplice: migliorare le condizioni di lavoro e valorizzare le professionalità dei lavoratori da un lato, mantenere elevati i livelli di efficienza e qualità/quantità dei servizi erogati.

Le richieste che seguono e le argomentazioni che vengono esposte a sostegno, sono pertanto dirette a conseguire tale obiettivo; obiettivo che può essere perseguito con maggiore efficacia se si amplia il sistema della partecipazione dei lavoratori, quale presupposto per la conoscenza e condivisione dei progetti finalizzati a riqualificare il livello delle prestazioni e dei servizi.

RELAZIONI SINDACALI

Le necessità di cambiamento e sviluppo cui le Casse assieme sono chiamate a far fronte in una fase complessa come quella attuale, impongono scelte strategiche interventi di razionalizzazione e di revisione organizzativa che, inevitabilmente, determinano ricadute anche sui lavoratori. In tale fase, peraltro, è richiesta una cabina di regia che sappia coordinare e rendere omogenei gli interventi nelle diverse Casse.

Affinché tali interventi abbiano l'esito sperato è anche necessario che siano condivisi dai lavoratori.

La comprensione e la condivisione passano soprattutto attraverso la tenuta e lo sviluppo delle relazioni sindacali. Ferma restando l'informazione come individuata dai precedenti CCNL, si ritiene indispensabile rafforzare ed accrescere l'istituto della consultazione, rendendo sistematica la partecipazione dei lavoratori alla vita lavorativa e al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Tra i compiti dei rappresentanti legali e della dirigenza degli enti, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, deve essere prevista e garantita l'informazione in tema di bilancio preventivo, consuntivo e tecnico-attuariale nelle forme peraltro già previste dal vigente CCNL.

Va garantita la consultazione in tutte le forme già contemplate nel contratto collettivo attualmente in vigore e, in particolare è obbligatoria la consultazione in tutti quei casi di ristrutturazione di attività o riorganizzazione che possano comportare ricadute sugli organici e sulla qualificazione professionale e funzionale dei dipendenti degli enti.

Fa capo ad ADEPP l'impegno al coordinamento delle complessive politiche occupazionali prevedendo percorsi di mobilità negoziata.

Gli Enti, almeno una volta l'anno, danno informazione sulla partecipazione alle loro attività di società partecipate, con riferimento, in primo luogo alle forme contrattuali adottate, se diverse da quelle di ente.

In merito a questo argomento, si chiede, per il personale impiegato presso tali strutture, l'applicazione del CCNL ADEPP.

Su tale ultima questione gli enti possono delegare ADEPP all'informativa.

Sarà utile, infine, sviluppare i sistemi interni di comunicazione, sia tecnologica che organizzativa, implementando mezzi e strumenti che favoriscano la massima circolazione delle informazioni, anche di natura sindacale.

LA FORMAZIONE

La formazione, anche come strumento capace di sostenere e favorire i processi di riorganizzazione in atto e di valorizzare e sviluppare la professionalità dei lavoratori, costituisce un vero e proprio investimento.

L'accrescimento delle conoscenze e l'affinamento delle competenze del personale, che si realizzano in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento, rappresentano una risorsa che può essere proficuamente indirizzata al sostegno dei progetti di innovazione e di sviluppo.

In quest'ottica, ribadendo il contenuto dell'art. 44 del CCNL vigente, il contributo per la formazione viene elevato allo 0.80 delle spese complessive per il personale.

A partire dal presente rinnovo, gli enti producono piani di formazione triennali, che possono prevedere nel periodo indicato anche stanziamenti differenziati per ciascuna annualità fino alla concorrenza complessiva di spesa. Eventuali residui saranno destinati, entro i tre mesi successivi alla scadenza triennale sulla base di accordi tra le parti.

Vanno dunque meglio stabilite le funzioni attribuite alla Contrattazione e va precisato che essa ha titolo ad

acquisire dalle Amministrazioni tutte le informazioni e gli elementi di conoscenza grazie ai quali sono stati individuali i fabbisogni formativi e quindi i corsi conseguenti.

Le OO.SS., attraverso specifici incontri, si riservano la formulazione di proposte atte al raggiungimento degli obiettivi di aggiornamento e crescita professionale del personale dipendente.

Alle OO.SS. dovrà inoltre essere riconosciuta la possibilità di effettuare, con carattere di continuità e sistematicità, il monitoraggio circa l'attuazione, anche progressiva, dei programmi formativi e la verifica delle risorse economiche effettivamente investite.

LA VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

Anche al fine di assecondare e favorire l'evoluzione organizzativa e gli interventi adottati in dipendenza dalle innovazioni di tipo tecnologico e/o normativo sopra richiamate, il nostro obiettivo è la revisione del numero delle aree e dei singoli step economici e professionali all'interno delle stesse.

La formazione, anche per esplicita previsione contrattuale, costituisce uno degli elementi che concorrono sia all'attribuzione del livello retributivo superiore in anticipo rispetto ai tempi normalmente previsti, sia il passaggio all'area superiore.

Attraverso il rinnovo del CCNL occorrerà pertanto indicare ai lavoratori un percorso di crescita chiaramente delineato, basato anche sull'esito dei percorsi formativi assicurati a tutti i lavoratori.

Bisognerà, inoltre, stabilire, la frequenza delle fasi e delle relative procedure, secondo le quali si prevede di avviare, nell'ambito della vigenza contrattuale, le selezioni per realizzare i passaggi nell'ambito del sistema di classificazione.

Si tratta, in altre parole, di fornire ai lavoratori un quadro di riferimento sufficientemente stabile che consenta loro di poter contare su interventi altrettanto prevedibili in quanto, entro certi limiti, già programmati.

Gli sviluppi professionali devono essere il risultato di un percorso "strutturato", fatto di obiettivi da perseguire, di procedure a cui abbiano accesso tutti i lavoratori, di processi di valutazione volti a stabilire la capacità professionale conseguita attraverso gli interventi formativi ed il livello dei comportamenti e dell'impegno riservato nel conseguire i medesimi obiettivi.

Sotto il profilo della continua innovazione, anche di tipo tecnologico, richiesta dall'Ordinamento alle Amministrazioni delle Casse ed in conseguenza del sistematico aumento dei servizi offerti all'utenza ed ai contribuenti, si ritiene improcrastinabile affrontare l'inserimento di nuove figure nelle già presenti aree professionali di inquadramento contrattuale (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: informatici, addetti alla sicurezza, alla trasparenza, alla comunicazione, alle relazioni con gli iscritti, aree finanza e risk management, ispettori di vigilanza, attuari, etc.)

IL PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO

Il premio aziendale di risultato costituisce strumento contrattuale di straordinaria rilevanza poiché è in grado di incidere sui livelli di produttività e su quelli della qualità dei servizi e, conseguentemente, di sviluppare i processi di innovazione.

- 1) Va affinata e resa esigibile la procedura attraverso la quale viene individuato l'apporto individuale offerto da ogni singolo lavoratore per il raggiungimento degli obiettivi di lavoro. Andrà, pertanto, prevista una verifica finale che vada ad aggiungersi a quelle di: a) assegnazione obiettivo; b) verifica intermedia; c) verifica finale. Tale verifica, nella quale dovrà essere comunicato al lavoratore il risultato definitivo della valutazione che concorrerà a determinare l'ammontare del premio, dovrà essere effettuata con lo stesso metodo di quelle praticate in corso d'anno e, dunque, in contraddittorio con ciascun lavoratore e con la verbalizzazione delle posizioni;

- 2) Va prevista la possibilità di presentare ricorso avverso la valutazione finale, così come andranno stabilite le procedure ed i tempi che regoleranno la presentazione e la definizione del medesimo ricorso;

Ai sensi dell'art. 2.6 del CCNL, le Amministrazioni assicurano un esame congiunto con le OO.SS. dei bilanci volto all'individuazione di risparmi di gestione e alla formulazione di piani che possano organizzare economie. Parti delle risorse che si libererebbero da tali interventi, saranno indirizzate alla contrattazione integrativa per finanziare progetti specifici in grado di assegnare risorse aggiuntive al premio aziendale di risultato.

IL WELFARE AZIENDALE

In questo ambito, si ritiene che si possa intervenire sui benefici assistenziali e sociali, rendendoli più efficaci e adeguandoli così da ottenere il massimo della rispondenza alle nuove e diverse necessità anche attraverso l'utilizzo mirato delle risorse complessivamente disponibili.

Sul versante della copertura sanitaria integrativa si avverte la necessità di garantire un livello più adeguato delle prestazioni che allo stato sono previste, anche guardando all'omogeneità delle prestazioni stesse. Per quanto riguarda la Previdenza Complementare si avverte la necessità di avviare un'indagine di mercato per ulteriori e migliori possibilità da proporre ai lavoratori, perché gli stessi abbiano un quadro di riferimento più ampio su cui operare le loro scelte.

Le Parti si impegnano a verificare per entrambi i Fondi (polizza sanitaria integrativa e Previdenza complementare) la possibilità di accedere a prestazioni unificate per tutti i lavoratori delle Casse.

Nel sistema integrato di tutele socio-assistenziali va verificata anche la possibilità di favorire per i dipendenti l'accesso ad un mutuo per l'acquisto prima casa.

Vanno riviste le condizioni di accesso al prestito, verificato che, welfare aziendale non può equiparare i singoli dipendenti alle condizioni esterne. Vanno rese stabili le necessarie coperture assicurative da responsabilità civile, professionale ed extraprofessionale, eventuali benefit reciprocamente utili al lavoratore ed all'azienda.

Da sviluppare ulteriormente, con specifiche proposte ed indirizzi, i seguenti argomenti di carattere strategico a livello contrattuale che potrebbero essere oggetto di azione congiunta attraverso organismi paritetici e/o bilaterali:

- ◆ **Garanzie occupazionali**
- ◆ **Ricambio generazionale**
- ◆ **Ampliamento dei servizi**
- ◆ **Welfare di sistema (Fondi di Previdenza complementare, sussidiarietà, servizi integrati)**

