



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL ADEPP PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2025-2027

PREMESSA

Il rinnovo del CCNL si colloca in una fase storica caratterizzata dalla transizione ecologica, digitale e dell'Intelligenza artificiale, che richiede soluzioni socialmente eque riducendo le disparità e tutelando sempre meglio il mondo del lavoro: l'incremento delle retribuzioni, la riduzione dell'orario di lavoro, la crescita dell'occupazione stabile, la formazione e l'aggiornamento professionale, le forme di conciliazione tra le esigenze di vita e di lavoro, welfare, salute e sicurezza, rappresentano un elemento di coesione, di equità e di innovazione che il rinnovo contrattuale si pone come obiettivo.

Oltre alla sua funzione primaria di regolazione dei rapporti lavorativi, il rinnovo del CCNL AdEPP costituisce l'occasione per consentire la definizione di un patto tra i lavoratori e la parte datoriale teso a consolidare e ulteriormente sviluppare il ruolo della previdenza privata all'interno del quadro produttivo e sociale del paese. Ciò potrà avvenire solo attraverso una completa e omogenea esigibilità del CCNL in tutte le Casse ed Enti associati in AdEPP e/o comunque del settore.

L'investimento sulle risorse umane come patrimonio di esperienza e professionalità costituisce pertanto una necessità ineludibile per avviare quel processo di sviluppo delle Casse verso attività sinergiche che portino alla produzione di economie di scala e più consistenti offerte di protezione sociale per i professionisti assistiti e tutti i lavoratori.

LE RELAZIONI SINDACALI

Informazione e consultazione (Art. 2.6 Informazione)

Il tema dell'informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, regolato dalla vigente normativa, è stato incluso già nel primo CCNL del settore. Tuttavia, le trasformazioni avvenute all'interno degli Enti, come ad esempio la forte spinta sul terreno degli investimenti mobiliari e immobiliari a compensazione, spesso, di una contrazione delle entrate contributive, hanno imposto continue rivisitazioni organizzative che non sempre hanno visto la partecipazione delle OO.SS.

Appare strategica un'informativa dettagliata e puntuale che possa permettere di comprendere meglio le scelte e l'andamento aziendali.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

In questa logica si richiede una puntuale applicazione del dovere di informativa e un suo ampliamento che ricomprenda approfondimenti relativi a: carichi di lavoro, appalti, provvedimenti disciplinari, consulenze esterne e relativi costi e riorganizzazioni aziendali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO

Alla luce del costante cambiamento della cultura lavorativa e organizzativa, si richiama l'attenzione sulla necessità di ampliare i confini operativi del primo e del secondo livello di contrattazione.

Al fine di garantire la non sovrapposizione dei cicli negoziali riteniamo necessario riportare anche nella contrattazione aziendale i medesimi principi di rappresentatività nonché quelli legati al rispetto delle decorrenze e di ultrattività.

Si ritiene opportuno, inoltre, collocare la regolamentazione generale del Lavoro Agile e del Telelavoro e i criteri di priorità per l'accesso agli istituti da parte del personale dipendente all'interno della contrattazione nazionale, e di demandare alla contrattazione di secondo livello la disciplina e le modalità di effettuazione. Sempre alla contrattazione di secondo livello va demandata la trattativa inerente l'istituzione di forme di welfare aziendale aggiuntivo, in modo da poter cogliere, considerate le specifiche realtà di ogni Cassa, tutte le opportunità che il legislatore sta introducendo in materia, nonché la struttura e le modalità di riconoscimento del premio di risultato. Inoltre, prevedere apposito accordo, come previsto dall'art 45 del Codice Appalti, in assenza del quale dovrà essere riconosciuta una percentuale indennitaria per il RUP e tutte le figure tecniche previste dall'art. 45 stesso.

LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO (ART. 57- Sicurezza e prevenzione)

Il d.lgs. 81/2008 (cd. TU sulla Sicurezza) ha segnato un importante punto di svolta nella materia della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro ridefinendo la salute come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale” introducendo, conseguentemente, il tema dello stress lavoro – correlato (SLC).

Il mondo del lavoro è ormai caratterizzato da cambiamenti continui, in termini di adattamento a esigenze sempre nuove, di informatizzazione delle procedure e sovrapposibilità di ruoli e mansioni. Tutto ciò si traduce in carichi di lavoro a volte disomogenei e in una richiesta di sempre maggiore velocità di esecuzione.

Questo costante sforzo performativo rischia di innalzare i livelli di stress soprattutto nelle fasce d'età più avanzate e, quindi, più in difficoltà a recepire con prontezza i cambiamenti imposti.

L'attenzione va concentrata sulla distribuzione dei carichi di lavoro, sulla gestione degli spazi lavorativi, sul comfort ambientale, nonché sulla creazione di spazi e momenti di socializzazione che consentano quel recupero di benessere psicofisico che permetta al lavoratore di essere maggiormente efficiente e produttivo.

Al fine di valorizzare maggiormente la figura dell'RLS riteniamo opportuno sensibilizzare in un'unica giornata, ovvero il 28 aprile, giornata mondiale della sicurezza sul lavoro, l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza che avverrà ogni 3 anni.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

CRESCITA E SVILUPPO PROFESSIONALE (ART. 42- Formazione e corsi professionali)

La Formazione

La necessità di condivisione dei progetti volti all'incremento di efficienza e qualità non può prescindere da un costante allineamento delle competenze dei singoli lavoratori rispetto alle mutevoli caratteristiche che, di volta in volta, assumono le attività delle Casse. L'implementazione dei piani formativi destinati a tutto il personale degli Enti deve passare, quindi, attraverso momenti di confronto, anche con l'istituzione di appositi organismi paritetici, che diano la possibilità ai lavoratori di rappresentare i propri bisogni formativi, pur in un quadro di interventi di chiara prerogativa datoriale.

In particolare, appare urgente affrontare le sfide poste dall'introduzione dell'AI negli ambienti di lavoro alla luce dalla normativa europea "AI Act" e dalla legge n.90 del 28/06/2024. Tali norme, infatti, prevedono l'istituzione di un figure professionali interne deputate sia alla gestione dell'AI sia alla gestione della cybersicurezza. In senso più ampio, risulta imprescindibile sviluppare strategie di medio e lungo periodo che mettano al centro della gestione delle potenzialità dei nuovi strumenti tecnologici i lavoratori impiegati nel comparto, attraverso una specifica e continuativa formazione.

Nel quadro dei citati organismi paritetici, la formazione in questione non solo dovrà essere oggetto di monitoraggio, ma soprattutto dovrà strutturarsi attraverso il confronto tra le parti relativamente agli ambiti di sviluppo pratico delle attività lavorative progressivamente interessate dall'adozione degli strumenti di AI.

A tal fine si ritiene necessario prevedere l'istituzione di un tavolo di definizione e coprogettazione tra le parti sindacali e le amministrazioni al fine di studiare soluzioni dinamiche e suscettibili di "miglioramento continuo", in un'ottica di comune interesse e impegno nel migliorare i servizi offerti dal comparto nei confronti dei propri utenti, come pure di garantire contesti lavorativi stimolanti e agganciati al contesto sociale in cui il lavoratore agisce.

Infine, in considerazione delle sfide che la formazione pone in termini di crescita della produttività e dell'efficienza e degli strumenti offerti dalla normativa di settore, nonché della peculiarità delle necessità formative del comparto degli Enti privatizzati, si propone la realizzazione di un fondo interprofessionale AdEPP.

LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ART. 43 - Classificazione del personale)

Alla luce dell'accresciuta esigenza di specializzazione degli addetti al comparto, tanto dal punto di vista della capacità di gestione di processi lavorativi più complessi che in precedenza, che dell'utilizzo di strumenti più sofisticati, oltre che del crescente numero di servizi offerti alla platea degli utenti, appare necessaria una rilettura critica dell'attuale schema delle c.d. "Declaratorie", finalizzato a una rimodulazione del sistema classificatorio dei profili professionali, che tenga conto dei percorsi di carriera, della realtà odierna e delle nuove professionalità emergenti.

Si propone quindi un'accurata rivisitazione delle declaratorie dei profili professionali al fine di assicurare la corrispondenza delle stesse ai nuovi modelli organizzativi delle Casse/Enti dovute anche alle modifiche normative intervenute negli anni.

Si propongono, inoltre, l'abrogazione dei livelli base B3/A3 con il mantenimento del livello C1 solo per specifiche mansioni (a titolo esemplificativo non esaustivo: autisti, portieri, giardinieri, commessi ecc.). Contestualmente una rivisitazione dell'Area Quadro che acquisirà le medesime caratteristiche dell'Area 1R.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

EDR (ART. 55 - Elemento distinto della retribuzione EDR)

Al fine di aggiornare l'istituto in questione, in considerazione della congiuntura socio-economica e della sua evoluzione nel corso degli ultimi anni, ma soprattutto dell'acquisita e diffusa crescita professionale dei lavoratori del comparto, si propone di portare l'elemento distinto della retribuzione a un livello pari almeno al 10% della retribuzione tabellare vigente anno per anno. A tal fine si propone che l'aumento del 2% venga finanziato completamente dalla parte datoriale.

LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA (Tabella A – Dopo ART. 58)

Il Premio di Risultato

In considerazione delle specificità che caratterizzano, pur nel quadro condiviso del comparto, l'organizzazione aziendale dei singoli Enti si propone che l'ammontare del premio e i criteri e le modalità di riconoscimento dello stesso siano oggetto di contrattazione di secondo livello.

Tali definizioni devono corrispondere a un corretto processo di valutazione con il fine di portare tutto il personale di ogni Ente/Cassa nelle condizioni di poter percepire il premio previsto e, a questo scopo, deve prevedere la consegna di obiettivi raggiungibili e misurabili in tempi congrui, ovvero entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento, oltre ad un primo step di verifica, da effettuarsi nei primi sei mesi dalla data di stipula dell'accordo, al fine di monitorare le prestazioni rese con quanto atteso ed una valutazione finale con un eventuale contraddittorio tra valutatore e valutato, solo nell'ipotesi in cui non siano stati raggiunti gli obiettivi stabiliti dall'Ente/Cassa.

La base di calcolo, inoltre, deve tenere automaticamente conto della retribuzione dell'anno cui si riferisce il premio.

IL SISTEMA INDENNITARIO

Vista la crescente professionalizzazione di figure interne all'organizzazione aziendale destinate allo svolgimento di compiti specifici, di grande rilievo dal punto di vista amministrativo e/o delle responsabilità operative, dei carichi di lavoro in ambiti temporali che esulano dall'ordinario contesto lavorativo, si richiede che, al pari di quanto previsto per il dipendente cui sia attribuito il ruolo di ispettore di vigilanza, sia prevista l'introduzione di altre indennità individuate nei contratti integrativi di II° livello (ad es. di disponibilità, disagio, reperibilità, ecc.) cui corrispondere una cifra economica non inferiore al 5% della retribuzione tabellare annua.

Inoltre, in mancanza di un accordo di secondo livello in materia di Codice Appalti, si propone un'indennità in favore del responsabile unico del procedimento (RUP) e dei suoi collaboratori, non inferiore al 5% della retribuzione tabellare annua oltre alla copertura assicurativa prevista per Legge.

L'Assegno di Qualificazione e l'Ulteriore Elemento Retributivo (Assegno Apicale)

Tenendo conto della necessità di valorizzare la professionalità del lavoratore che permane nella stessa area per un lungo periodo ovvero per tutta la carriera professionale in ragione delle sue mansioni, è necessario che

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

il meccanismo previsto per l'assegno apicale sia modificato stabilendo che gli scatti di anzianità prevedano un elemento fisso retributivo pari al 2% della retribuzione tabellare annua da riconoscere ogni due anni.

WELFARE AZIENDALE

Il Welfare aziendale, considerando anche la fiscalità di favore garantita dalla normativa in materia, e fermo restando il suo carattere integrativo e non sostitutivo di quello generale, sta producendo, in diverse realtà lavorative, uno spostamento di risorse dal piano strettamente retributivo a quello legato al complesso di benefici assistenziali.

Tale spostamento di risorse dovrebbe risolversi in un doppio vantaggio: per l'azienda in quanto sollevata da una serie di imposizioni contributive e per il lavoratore che avrebbe un ritorno economico netto e non gravato da imposte.

Si richiede, quindi, di prevedere esplicitamente all'interno dell'articolato del CCNL che gli Enti si impegnino a favorire lo sviluppo del sistema di Welfare aziendale per i loro dipendenti, ove possibile, ricorrendo ad economie di scala.

LA CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

Smart Working (ART. 3.8- Lavoro agile (Smart working))

Il tema della conciliazione vita-lavoro assume un aspetto sempre più rilevante nella vita delle persone: le necessità genitoriali, l'assistenza agli anziani della famiglia, le distanze dal luogo di lavoro, condizioni di disabilità proprie o necessità di cure, accompagnate da un generale cambiamento dell'approccio lavorativo alle varie attività, rendono obsoleto e superabile il vecchio concetto rigido di postazione e orario di lavoro.

Il modello organizzativo post-covid che si va imponendo (e che tuttavia nel panorama delle Casse incontra ancora residue resistenze) prevede forme estremamente fluide centrate su obiettivi specifici sostenuti da progetti strutturati e definiti temporalmente, che garantiscono una maggiore flessibilità e autonomia al lavoratore aumentando anche la produttività e migliorando il clima all'interno del posto di lavoro, nonché tutelando l'ambiente, limitando inutili spostamenti.

Il CCNL deve quindi definire gli specifici criteri di accesso agevolato all'istituto e garantire che i lavoratori che si avvalgono del Lavoro Agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Alla contrattazione di secondo livello dovrà essere demandata la disciplina e le modalità di effettuazione che dovranno tener conto dell'articolazione dell'orario di lavoro ordinario e di tutti gli istituti economici, compreso il buono pasto, previsti dall'accordo decentrato.

ORARIO DI LAVORO

Si propone di articolare l'orario di lavoro su un massimo di 5 giorni lavorativi.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

Accanto alle nuove forme di lavoro in modalità agile rimane, come supporto essenziale per una buona conciliazione vita-lavoro, il tradizionale sistema orario che deve però essere aggiornato e reso maggiormente flessibile anche per quei lavoratori che non possono accedere allo smart-working.

Si propone, dunque, di prevedere, l'ampliamento di tutte le possibili forme di flessibilità (permessi personali, modalità di recupero meno rigide, banca delle ore, flessibilità in entrata e/o uscita, ecc)

IL MERCATO DEL LAVORO

La forma comune di rapporto di lavoro è quella a tempo indeterminato tuttavia si riconosce che il lavoro a tempo determinato rappresenta una modalità di impiego atta a soddisfare le esigenze temporanee dell'organizzazione del lavoro anche riferibili all'attività ordinaria.

L'inquadramento del lavoratore assunto a tempo determinato deve essere, comunque, coerente con le mansioni riferite alla posizione da ricoprire e prevedere la fruibilità degli stessi istituti godibili da parte del personale assunto a tempo indeterminato.

Forme di lavoro agevolate

Il mercato del lavoro negli ultimi anni si è arricchito di una molteplicità di modalità di prestazioni lavorative non sempre nel segno dell'equità retributiva e dei diritti che, in molti casi, ha ulteriormente allargato il campo della precarietà.

Il ricorso a queste forme di rapporto di lavoro deve trovare apposita regolamentazione presso i singoli Enti; in ogni caso nei confronti dei lavoratori assunti non a tempo indeterminato va salvaguardata la possibilità di stabilizzazione.

Si richiede che il ricorso alle forme di assunzione diverse da quella a tempo indeterminato siano limitate alle oggettive necessità dei singoli Enti, ma in ogni caso mai superiori al 5% del personale in forza, e sottoposte al monitoraggio da parte delle OO.SS. presenti negli Enti stessi, sia in riferimento alle quantità che alla tipologia di risorse per cui la parte datoriale ritiene di dover ricorrere a tale modalità di reclutamento del personale.

La stabilità occupazionale

Le nuove modalità lavorative, gli strumenti informatici sempre più efficienti e una capacità gestionale e propulsiva di innovazione possono e devono generare nuove attività e nuove possibilità di occupazione; non vanno tuttavia sottaciute le difficoltà che alcune Casse stanno vivendo o potrebbero vivere in futuro. Per queste ragioni è richiesto ad AdEPP, in quanto organizzazione di rappresentanza della parte datoriale, di farsi carico della responsabilità di creare percorsi condivisi con le OO. SS. per garantire i livelli occupazionali acquisiti, anche ricorrendo a forme di mobilità tra gli Enti/Casse.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |

Ogni Ente/Casse, nell'ambito della contrattazione di 2° livello, ha previsto interventi e risorse destinate all'adozione di strumenti di previdenza integrativa complementare. In questo contesto, però, si è verificata una forte sperequazione tra i dipendenti dei vari Enti/Casse.

Considerato il quadro normativo previdenziale che con il passare degli anni impoverisce le future pensioni dei dipendenti, riteniamo che con il rinnovo del CCNL deve essere garantito un minimo di contribuzione a carico degli Enti/Casse maggiorato rispetto all'attuale. Si richiede quindi che questo sia pari almeno al 4%. Inoltre, risulta necessario novellare l'articolato del CCNL recependo quanto introdotto dall'articolo 1, comma 38 della Legge n. 124, 2017 recante "*Legge annuale per il mercato e la concorrenza*", che permette al lavoratore di destinare alle forme pensionistiche complementari una quota di TFR maturando inferiore al 100%.

ETICA E TRASPARENZA

Codice disciplinare

In questa sede, appare necessario ribadire, e dunque si richiede di sancire nell'articolato del CCNL il principio secondo cui i codici etici nonché i codici disciplinari e i relativi sistemi sanzionatori interni delle singole Casse/Enti devono essere coerenti con le disposizioni del presente CCNL; inoltre, i sistemi sanzionatori interni non possono sostituire *in peius* quanto previsto dal presente Contratto collettivo.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Rispetto al precedente ciclo contrattuale si intende recuperare lo scarto tra l'inflazione reale e le retribuzioni corrisposte, prevedendo poi per il triennio 2025-2027 l'incremento delle retribuzioni sulla base delle previsioni di inflazione, ma anche introducendo meccanismi che, nell'ipotesi in cui l'inflazione effettiva si riveli superiore a quella programmata, ne assicurino il riallineamento delle retribuzioni stabilite nel CCNL.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |