

Studio Gheido

via A.da Brescia, 16- 15100 Alessandria
Tel.0131-235744/56206 Fax: 0131-261941
E-mail: studio@gheido.it www.gheido.it
PEC: m.gheido@consulentidellavoropec.it



Dr..Maria Rosa Gheido
Consulente del lavoro
Dottore commercialista
Revisore contabile
Cod.fisc.GHDMRS43A44I480P

Spett. ASM COSTRUIRE INSIEME
Piazza Vittorio Veneto, 1
Alessandria
PEC:
[certificata@pec.asmcostruireinsieme](mailto:certificata@pec.asmcostruireinsieme.it)
.it

Alla cortese attenzione settore Risorse Umane e Organizzazione

Oggetto: armonizzazione c.c.n.l. applicati - Prime osservazioni: processo di armonizzazione per l'unificazione del trattamento contrattuale dei lavoratori in forza

Con riferimento all'incarico conferito con Vs.del 12.12.2017 avente ad oggetto l'assistenza nel processo di armonizzazione per l'unificazione dei c.c.nl applicati in azienda e l'assistenza nella costituzione del Fondo per il Salario accessori, sono a fornirvi una prima valutazione del procedimento adottato in Azienda.

- 1) Con specifico riferimento all'armonizzazione delle voci contrattuali e dei relativi trattamenti economici attualmente applicati in azienda, ho preso visione del materiale predisposto

dall'Ufficio preposto alla Gestione delle Risorse Umane e ne ho controllato procedure e prospetti, sia sui supporti cartacei fornitimi sia con colloqui con la signora Rapido Daniela.

A questo proposito, segnalo che è in corso di rinnovo il c.c.n.l. Funzioni locali e che, a parte gli aumenti retributivi di cui non sono ancora noti gli importi. La bozza proposta a metà gennaio 2018, di cui ho inoltrato copia alla signora Rapido, innova in particolare la materia dei permessi e dei congedi (con evidenti ricadute anche economiche) .

Potrebbe essere pertanto opportuno attendere il rinnovo contrattuale per una più completa valutazione dei costi dell'operazione, che sono attualmente valorizzati nei prospetti predisposti dai Vostri uffici e che ho ritenuto corretti. D'altra parte, stante le differenza in materia fra i due contratti (terziario e enti locali), probabilmente occorrerà definire in sede di trattativa sindacale come raccordare l'esistente con il nuovo trattamento, alla luce del fatto che attualmente parte dei permessi sono stati utilizzati per le riduzioni di orario.

I raffronti individuali sono stati costruiti tenendo conto delle diversità di orario svolto dai lavoratori a seconda che fossero inquadrati nel settore terziario o in quello degli enti locali. Per un corretto raffronto dei trattamenti economici, l'armonizzazione di detti orari è stata effettuata rapportando la retribuzione del settore commercio al minor orario previsto

dal ccnl-enti locali. Ne abbiamo discusso a lungo e mi sembra la modalità più corretta per avere dati omogenei.

Maggiori difficoltà si incontrano nel raccordo fra gli attuali inquadramenti dei lavoratori a cui è applicato il contratto del terziario rispetto a quelli che invece sono da attribuire applicando il ccnl-enti locali.

Le tabelle sono state costruite in base alle mansioni e alle funzioni effettivamente svolte e al regime di responsabilità assegnato senza ignorare il livello retributivo.

E' dato ritenere che sarà questo il principale punto di discussione in sede di accordo sindacale. Pertanto suggerirei, nei casi dubbi, di proporre l'inquadramento nella categoria inferiore, sapendo che potrebbe essere compatibile anche quella immediatamente superiore.

L'inquadramento del personale direttivo richiede il necessario superamento dei criteri e dei requisiti richiesti dal ccnl-enti locali per l'accesso. Il personale dell'ASM è stato infatti interessato da una pluralità di passaggi e di contrattualità che consente, a mio parere, di superare detti principi.

2) Fondo per il Salario Accessorio.

La materia è stata affrontata solo marginalmente, in quanto non mi è chiaro se le Aziende Speciali siano effettivamente destinatarie delle attuali regole.

Il Fondo dovrebbe comunque servire per:

- a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (c.d. progressione economica orizzontale);
- c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di P.O.;
- d) pagare le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo;
- e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (indennità di disagio);
- f) compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
- g) incentivare specifiche attività e prestazioni.

Allego -in quanto possa servire per ulteriori approfondimenti- una relazione sull'argomento redatta dal servizio ispettivo dell'Aran, nel quale con riferimento alle aziende speciali (c.c.i.a.a.) si afferma che: *“Un'altra soluzione adottata per eludere i limiti fissati per le assunzioni è stata quella di assegnare alle Aziende speciali, mai assoggettate a vincoli di riduzione di personale e/o di consumi intermedi, lo svolgimento integrale di alcune funzioni (in particolar modo quella concernente il sostegno all'internazionalizzazione)”*.

Nelle more di ulteriori approfondimenti, mi limito per ora a suggerire di considerare comunque il 2018 come anno di prima costituzione del Fondo e di procedere con una analisi di quanto, nel triennio precedente, è stato speso per le voci di cui sopra.

Rimango a disposizione per l'ulteriore sviluppo della procedura e per i chiarimenti che riteniate utili.

Con i migliori saluti.

Maria Rosa Gheido

Alessandria, 24.1.2018