

## INCONTRO HRO-CNQ DEL 12 OTTOBRE 2016

Nel corso dell'incontro del 12 ottobre u.s. tra la rappresentanza del CNQ (Martinez, Breviario, Guidi e Zaccarin) e di HRO-IR (Mucci, Bellezza, Del Monte, Pavani) sono stati trattati sia temi che afferiscono ai Quadri ed alle Alte Professionalità in particolare, sia temi generali che riguardano l'imminente rinnovo del contratto, attualmente in discussione fra azienda e sindacati.

Per una più facile lettura, si forniscono voce per voce i temi discussi nell'incontro secondo quanto riferitoci da HRO:

### Temi di interesse diretto della categoria

1. Nelle righe dei documenti che circolano in questi giorni, oggetto del rinnovo contrattuale, sembrano scomparsi quasi del tutto i Quadri. Non esistono forse più per l'Azienda?

*Secondo HRO nel Contratto non è previsto un capitolo Quadri (dal lontano 1996; questo perché si è preferito sostituire la disciplina **normativa** per i Quadri con la disciplina **gestionale** (la nota "**Policy aziendale**").*

2. Timbrature/articolazione oraria: cosa cambierebbe per i Quadri nel nuovo contratto?

*Secondo HRO rimarrebbe confermato il rapporto fiduciario che l'Azienda in questi anni ha gestito con le Alte Professionalità (38,10 ore alla settimana) **con una sola timbratura a fare riferimento e con l'autogestione del proprio orario di lavoro da parte del singolo**, senza riconciliazione "meccanica" tra orari **registrati** con le timbrature al tornello e sistemi di conteggio dell'orario di lavoro (il tornello trasferirebbe su questi ultimi **solo la prima timbratura della giornata**, come già accade oggi); anche se però, per un discorso di "sicurezza", verrebbe richiesto a tutti di **registrare** l'ingresso e l'uscita dall'Azienda. Al momento non si ritiene di apportare modifiche alla disciplina dell'orario per i Quadri. Il tema potrebbe eventualmente essere regolato gestionalmente nel regolamento sugli orari di lavoro, anche grazie al contributo dell'Associazione CNQ che rappresenta appunto tale Categoria.*

*HRO ha però voluto approfittare della discussione per ribadire che il leit motiv della nuova gestione del Personale è il **principio della copresenza tra capi e collaboratori**, che viene valutata come un valore imprescindibile per l'azienda; proprio in tal senso si configurerebbe il rispetto dell'inizio dell'orario lavorativo dalle 8.15 fino alle 9-9.30 (a seconda delle città) e le ore minime (5) e massime (10) di attività lavorativa giornaliera per tutti.*

3. Demansionamento fino a due livelli? Coinvolti anche i 7Q? Nel caso, per i 7Q fino a che livello? E come cambia la retribuzione per i demansionati? C'è una nuova scala inquadramentale 1-7 anziché 1-7Q?

*La proposta aziendale prevede la possibilità di demansionamento fino a due livelli inquadramentali, all'interno della medesima o diversa categoria professionale rispetto a quella di appartenenza. Per i Quadri questo vuol dire – potenzialmente – il passaggio alla categoria di impiegato e l'eventuale attribuzione del livello 6. Al*

*riguardo HRO ha confermato che la proposta aziendale **non prevede interventi retributivi conseguenti al demansionamento.***

4. **Job center: perché si propone il demansionamento se c'è il Job Center? A fini di internalizzazione delle attività dei fornitori?**

*L'azienda ha spiegato che il processo di riqualificazione rappresenta una delle principali leve – attuale e futura – per garantire i livelli occupazionali e salvaguardare l'integrità del perimetro aziendale. Oggi la riqualificazione è gestita tramite il progetto speciale Job center, che ha già individuato circa cinquanta profili posizionati a diversi livelli inquadramentali. Ad oggi l'abbinamento tra le risorse e i profili individuati dall'azienda tiene conto del vincolo inquadramentale, ma in futuro i profili individuati anche dall'internalizzazione dei nuovi mestieri con i livelli delle risorse disponibili potrebbero essere non sovrapponibili, richiedendo il ricorso allo strumento del demansionamento per continuare a garantire nuova occupazione alle persone.*

5. **Quanti 7Q e 7 sono al momento previsti nel Job Center?**

*E' un dato ancora non disponibile.*

6. **Mobilità territoriale: cosa cambia?**

*La proposta aziendale ha previsto solo la rivisitazione dei trattamenti normativi previsti per le diverse fattispecie di trasferimento.*

7. **MBO: con quali criteri?**

*In ottica di riduzione dei costi l'azienda ha deciso unilateralmente di rivedere i criteri per l'assegnazione degli MBO riservandoli alle posizioni di responsabilità ritenute manageriali e non a quelle di coordinamento operativo. Come CNQ abbiamo detto all'azienda che riteniamo che il Benefit dell'MBO non sia solo un riconoscimento "monetario", ma sia un indicatore dell'attività che il Responsabile "nominato" svolge per raggiungere gli obiettivi dell'Azienda e quindi rappresenta un incentivo a gestire sempre meglio la propria attività; nel momento che si decide di non assegnarlo a risorse riconosciute come Responsabili, pur non condividendo come CNQ l'iniziativa che, secondo noi, per il 2016 sarebbe stato meglio a questo punto applicare su tutti e non solo su alcuni, abbiamo sostenuto la necessità di un passaggio formale da parte HRO sui Responsabili oggetto dell'abrogazione del benefit, con la chiara indicazione del fatto che questa azione sarà transitoria (e nel caso per quanto tempo) piuttosto che definitiva.*

*Infine, HRO ci ha confermato che è ancora in corso la riduzione delle posizioni di Responsabilità (alla fine dell'anno, a seguito della riorganizzazione di Open Access, la riduzione sarà di circa il 30% delle stesse con circa 1000/1100 posizioni rimanenti, di cui la maggior parte ricoperte da personale Quadro).*

8. **Meritocratica per il personale senza MBO**

*HRO ci ha comunicato che ad oggi non è ancora stato deciso se si procederà ad interventi di politica meritocratica extra-MBO per l'anno 2016.*

## Temi generali

Premessa: su questi temi, essendo di respiro più sindacale che professionale e manageriale, CNQ ha chiesto informazioni e spiegazioni a quanto indicato nelle bozze di accordo che circolano in questi giorni, senza entrare nel merito ma indicando che fornirà le proprie osservazioni ai sindacati con cui, da anni, vige un rapporto di “partnership” e collaborazione oramai consolidato. Eccezion fatta sul tema attuale della programmazione delle EF 2016 su cui sono state portate alcune osservazioni in quanto alcuni Quadri, oltre che essere lavoratori disciplinati dal contratto nazionale, sono anche responsabili di risorse.

### 1. Ferie: meno due giorni?

*L'azienda sta chiedendo per tutto il periodo di vigenza dell'Accordo la riduzione della spettanza delle ferie a quella prevista dall'art. 31, comma 1 del vigente CCNL TLC (20 gg per tutti i lavoratori e 21 per quelli che hanno maturato 10 anni di anzianità di servizio); inoltre la proposta aziendale richiede la fruizione entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile.*

### 2. TFR: non più alimentato dal sovraminimo individuale?

*L'azienda, nella proposta contrattuale, non ha inserito tra le voci retributive che compongono il TFR quelle riferite agli “ad personam” (sovraminimi individuali)*

### 3. Aumenti periodici di anzianità: cosa cambia?

*L'azienda sta chiedendo, per il periodo di vigenza dell'Accordo, la sospensione del regime di 14 aumenti periodici biennali previsto per chi è stato assunto anteriormente alla data del 1 luglio 1992 e l'applicazione di quello previsto dal CCNL di 7 scatti biennali.*

### 4. EF: chiaro l'obiettivo di annullare la monetizzazione delle giacenze 2014 ma per la fruizione attuale degli “scampoli” fino a fine anno come ci si deve comportare? Quali sono i razionali della scelta indicata da HRO? E su quale base di calcolo si indicano le proprie giacenze ai singoli dopo la riconversione da criterio LIFO a criterio FIFO 2016-2014?

*Per HRO la richiesta dell'Azienda non è cambiata da giugno ad oggi: è stata data indicazione di pianificare e fruire la spettanza annua di EF entro fine anno (per la maggior parte dei lavoratori 44 ore). L'unico cambiamento, comunicato a settembre, riguarda il contatore annuo da cui vengono scaricati i permessi: non più il 2016 come comunicato a luglio ma si partirà dai permessi del 2014 ove presenti.*

*Quindi si parla di intera spettanza (per quasi tutti 44 ore) da fruire nel periodo Luglio - Dicembre 2016, a prescindere da quante EF siano state fruite da ciascuno da Gennaio a Giugno 2016 (a meno che in questo periodo non si sia già “intaccato” il monte ore di competenza 2016, nel qual caso si deve ovviamente programmare esclusivamente fino all'esaurimento della spettanza 2016).*

*Abbiamo fatto notare come in questi giorni circolino alcune comunicazioni scritte piuttosto “strane” su come debba essere “eseguita” questa programmazione e soprattutto sugli eventuali “provvedimenti” che i Responsabili devono prendere nel caso si verificano casi di mancata programmazione o di non rispetto della stessa. L'azienda ha risposto che su questo tema si è creata troppa confusione per una*

*comunicazione forse troppo rapidamente (ed impropriamente) divulgata per motivi di urgenza e ci ha garantito che ora si provvederà ufficialmente a fare la giusta chiarezza sul tema.*

5. Controlli sulle dotazioni di servizio: cosa significa in pratica per chi non utilizza sistemi aziendali gestionali specifici ma semplicemente cellulare e pc?

*La proposta aziendale prevede che i dati rilevati vengano trattati in forma aggregata, anonima o automatizzata e solo in caso di gravi motivi (es. accertamenti dell'autorità giudiziaria) in forma individuale. Niente cambierebbe rispetto alla situazione precedente. Per quanto attiene, ad esempio, il sistema Griffon, l'Accordo sindacale del 20 marzo 2006 prevede che l'accesso ai data base contenente i login dei lavoratori potrà avvenire "da parte dell'Azienda o su richiesta dell'Autorità Giudiziaria esclusivamente nell'ipotesi di evidenza di attività illecite o che pregiudichino la sicurezza del sistema".*

6. Art 4 Legge Fornero anche per i prossimi anni ?

*Niente è cambiato rispetto agli Accordi già sottoscritti che proseguiranno fino al 2018.*

*Ad oggi le previsioni di adesione all'art. 4 per il 2016 sono state raggiunte.*