

[da: ageei.eu](http://ageei.eu)

Roma – E' critica, la Cgil Fisac, sull'accordo di ARERA che prevede, in estrema sintesi, l'aumento delle buonuscite e la polizza assicurativa anche i non più dipendenti, ovvero a coloro che sono andati in pensione.

La questione è stata affrontata – da quanto apprende AGEEI – per la prima volta nel corso della riunione di giovedì 6 giugno: il focus era sul cosiddetto “Lump Sum”, un istituto già esistente in AGCM che prevede, al momento della quiescenza, l'erogazione di una somma pari a $RAL \cdot 0,03 \cdot N$ dove RAL è l'ultima retribuzione annua lorda e N il numero degli anni in servizio presso l'Autorità.

Di fatto, la Lump Sum è una liquidazione che si aggiunge al TFR. In AGCM, la Lump Sum è finanziata in parte con i fondi dell'efficienza aziendale e in parte con risorse aggiuntive.

ECCO COME FUNZIONA IN ARERA

In AGCM questo istituto esiste ma è riservato a chi ha optato, fin dall'inizio, per il regime di TFR + Fondo pensione, in quanto in AGCM l'IFR risulterebbe essere incompatibile con il Fondo pensione; in Arera invece dal 2013 vige il regime di “IFR + fondo pensione”, con una aliquota a carico del datore di lavoro minore rispetto a quanto erogato da AGCM, a compensare la differenza positiva a vantaggio del IFR.

LA PROPOSTA DELL'AMMINISTRAZIONE BESSEGHINI DI ARERA

La proposta dell'amministrazione Arera in materia verte sui seguenti punti:

- Coefficiente pari a 0,02 invece che 0,03;
- Per i nuovi assunti verrà previsto il solo regime TFR + fondo pensione + Lump Sum
- Per le persone attualmente in servizio sarà prevista la possibilità di scelta una tantum irreversibile tra i due regimi (“IFR + Fondo” o “TFR + fondo + Lump Sum”) alle seguenti condizioni in caso di cambio:
 - o Il montante IFR maturato alla data della scelta viene preservato;
 - o La Lump Sum viene calcolata come decorrente dal 2013.

FISAC CGIL: EFFETTO “INCREDIBILMENTE POSITIVO PER PERSONALE DI PROSSIMA QUIESCENZA”

Secondo la CGIL di ARERA l'accordo avrebbe un effetto “incredibilmente positivo per il personale di prossima quiescenza, che **si vede riconosciuto 'improvvisamente' e senza nessuna contropartita futura (perché poi vanno in pensione) la cifra di 0,02 11 RAL cioè il 22% della retribuzione annua lorda**”. Questo naturalmente per un funzionario di media anzianità vuol dire probabilmente intorno ai 35.000 Euro, per un dirigente potrebbe arrivare a 50.000 euro”.

FISAC ha osservato e fatto presente – da quanto ha potuto verificare AGEEI – che, nel momento in cui Arera si dichiara disposta a erogare un simile importo complessivo come sindacati abbiamo il DIRITTO e DOVERE di

negoziare a chi sia più giusto che tali soldi vadano, e giustificati da quali ragioni.

FISAC CGIL: CI RIMETTONO I GIOVANI

Ci sembra che il personale di prossima quiescenza, in genere di alta anzianità, che magari andrà anche in pensione con il metodo retributivo, non sia la categoria di maggiore urgenza nell'attribuzione di nuovi benefici economici, mentre invece, ad esempio, forse il personale più giovane, sottoposto al massimale contributivo per effetto della riforma Dini ne sarebbe più degno.

ARERA, FISAC CGIL: NO A INSOSTENIBILI DISCRIMINAZIONI CENSURATE DA MAGISTRATURA AMMINISTRATIVA

Per evitare insostenibili discriminazioni generazionali ampiamente già viste (e censurate dalla magistratura amministrativa) **CGIL FISAC ha proposto che tale “regalo” ai pensionandi non debba comunque sussistere, facendo decorrere il calcolo della Lump Sum dalla data di scelta e utilizzare la somma non spesa a favore di altre destinazioni più meritevoli.**

La questione del tetto contributivo è molto seria – sempre secondo i rappresentanti sindacali – e oggi costituisce la più evidente discriminazione a sfavore dei più giovani, alla quale **non** deve aggiungersi quella della Lump Sum. Se queste risorse ci sono, che vadano destinate all'incremento della contribuzione dell'Autorità al fondo pensione a favore di coloro che sono sottoposti al tetto contributivo. Per questo motivo, che sembra meritevole di sostegno, pur consapevoli della delicatezza della questione, preferiamo lottare contro discriminazioni generazionali anziché accrescerle.

Se poi la mitigazione del tetto contributivo non fosse un obiettivo condiviso o fattibile, esiste tutta una serie di istituti incentivanti nei quali siamo liberissimi di far confluire disponibilità di spesa dell'Autorità a favore dei propri lavoratori.

AGEEI pubblica di seguito la lettera della FISAC CGIL in PDF e a seguire in formato TESTUALE:

POSIZIONE CGIL ARERA

Con il presente comunicato abbiamo deciso di aggiornarvi sullo stato delle trattative riguardo alla riforma della struttura delle carriere e della “lump sum” nonostante il fatto che l'Amministrazione non abbia ancora presentato alcuna modifica rispetto alle posizioni che la scorsa estate portarono ad un nulla di fatto.

In aggiunta sono attive le trattative sui temi relativi alla polizza sanitaria, al welfare aziendale e all'annoso tema della riforma del sistema di calcolo dell'incremento dell'efficienza dell'Amministrazione.

Per prima cosa ci preme sottolineare che l'Amministrazione sta procedendo, con una logica di “pacchetto” (5 accordi da firmare contemporaneamente): come FISAC abbiamo sempre stigmatizzato, e continuiamo a farlo in questo frangente, questo tipo di logica perché **finisce sempre per perseguire stucchevoli “do ut des” piuttosto che ricercare la soluzione migliore su ogni singolo argomento.**

Sul tema della riforma della struttura delle carriere, è utile ricordare che tutte le RSA, in relazione al nuovo assetto organizzativo, avevano rappresentato che il nuovo organigramma individuato dal Collegio –

incomprensibilmente – a due anni dal termine del proprio mandato- lungi dal rappresentare una “opportunità di crescita” per giovani o meno giovani, rischiava di far passare agli osservatori la nostra stimata Istituzione per una fabbrica di poltroncine e indennità, accomunandola alle pratiche più deleterie di certa P.A. rispetto alle quali l’Autorità ha sempre ritenuto di essere diversa.

Ora in “zona Cesarini”, si ipotizza una riforma delle carriere addirittura a ridosso della scadenza del mandato. Insistiamo fortemente sul fatto che, se si assume il rischio di riforme e conseguenti avanzamenti di carriera e/o economici a fine mandato si adottino pratiche di assoluta trasparenza verso l’esterno e somma equità.

Fermo restando quanto sopra detto, nel merito abbiamo proposto (nuovamente) che l’assegno ad personam NON sia più riassorbibile sia per quanto riguarda sia il passaggio di qualifica che per quello di carriera, in modo da rendere conveniente e stimolante la crescita anche del personale operativo di lungo corso verso la carriera dei funzionari.

Inoltre, **abbiamo proposto di affrontare in un tavolo tecnico-giuridico il tema delle promozioni di carriera**, secondo noi possibili in determinate circostanze (come dimostra l’esperienza e i regolamenti di Antitrust e Consob), sempre e soprattutto per favorire la crescita del personale operativo, visto che la promozione da funzionario a dirigente diventerebbe possibile in quanto passaggio di qualifica.

Naturalmente rimaniamo fermi nel richiedere, per qualsiasi istituto di avanzamento di carriera, procedure eque e trasparenti.

Riguardo al tema “lump sum”, come detto non sono state ancora esplicitate novità, nonostante varie riunioni, rispetto alla proposta estiva.

Come avevamo già rappresentato in un precedente comunicato, la proposta attuale offre concreti vantaggi solo al personale prossimo alla pensione, è indifferente per il personale “giovane” attualmente in servizio (visto che esso può esercitare una facoltà di scelta rispetto al regime “lump Sum + TFR + Fondo pensione” piuttosto che “IFR + Fondo”), mentre è decisamente sfavorevole per il personale di futura assunzione.

Inoltre, ricordiamo sempre che la c.d. “lump sum” verrebbe percepita solo dal personale che andrà in pensione; non da chi lascerà l’Autorità per scelta personale, costituendo un ulteriore elemento di disincentivo alla mobilità che riteniamo sia da considerare attentamente. Non si può pensare sempre e solo a persone che una volta assunte svolgano tutta la loro vita lavorativa in Autorità.

Per adesso abbiamo avanzato tre proposte:

□ L’Amministrazione e le sigle sindacali devono “fare i conti assieme” in maniera da elaborare simulazioni condivise, da rendere disponibili ai dipendenti. Ci sembra una operazione di trasparenza ineludibile in presenza di un mutamento così importante;

□ La c.d. lump sum, per chi dovesse modificare il proprio regime di fine rapporto, dovrebbe essere calcolata dal momento della scelta (e non retroattivamente), momento in cui cesserebbe l’accumulazione del IFR. A nostro giudizio si deve evitare la maturazione contemporanea di due istituti tra loro considerati alternativi (IFR e lump sum), pratica che finirebbe immediatamente all’attenzione dei media e magari anche al vaglio degli organi di controllo contabili;

□ L’opzione di volontarietà della scelta deve essere lasciata anche per il personale di futura assunzione.



Arera, CGIL scrive: vogliamo trasparenza. No a discriminazioni censurate da magistratura amministrativa

Se è vero, come sostiene l'Amministrazione, che i due regimi sono equivalenti, non vediamo il motivo per cui questa opzione non dovrebbe essere accordata.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi ...

Cordiali saluti

RSA FISAC - CGIL - Arera