

Roma, 5 gennaio 2016

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI
TERRITORIALI
ALLE UNIONI REGIONALI
AI COMPONENTI DELLA GIUNTA ESECUTIVA
AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO NAZIONALE
AI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE LAVORO E
WELFARE
AI COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE FEDERALE
AI COMPONENTI DEL COMITATO NAZIONALE DI
COORDINAMENTO DEI GRUPPI PENSIONATI
ALLE COMPONENTI DEL GRUPPO MINERVA
AI COMPONENTI DEL COORDINAMENTO GRUPPO
GIOVANI
AI PRESIDENTI DEGLI ENTI COLLATERALI
AI COORDINATORI DEI COORDINAMENTI
NAZIONALI DI RSA

Loro sedi e loro indirizzi (Via e-mail)

**OGGETTO: CCNL CONFSERVIZI/FEDERMANAGER – I CONTENUTI
DELL’ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO 22 DICEMBRE 2009**

Con la presente si informa che il 18 dicembre u.s. è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL CONFSERVIZI-FEDERMANAGER 22 dicembre 2009 per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità, disdetto da Confservizi lo scorso 24 marzo 2015, i cui effetti decorrono dal 1° gennaio 2016 fino al 31 dicembre 2018.

Come già avvenuto in occasione dei precedenti rinnovi, il CCNL in commento incorpora le principali modificazioni contenute nell’accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto con la Confindustria, con riferimento alla parte economica e alla disciplina sulla risoluzione del rapporto di lavoro. Questo è dovuto, principalmente, al processo evolutivo, in atto da qualche tempo, che sta interessando le aziende del settore e che subirà una decisa accelerazione nei prossimi mesi per effetto della riforma strutturale prevista dall’attuale governo; alla vocazione “industriale” che queste aziende dovranno esprimere in futuro; al fatto che le principali aziende del settore aderiscono anche a Confindustria.

Tuttavia, nel rivedere la struttura complessiva del contratto eliminando le clausole che facevano riferimento a un precedente quadro normativo pubblicistico, sono state salvaguardate alcune specificità tra cui, in particolare, la disciplina sulla parte variabile della retribuzione.

Sono state, altresì, trovate delle intese sia sul tema della formazione che demanda ad appositi accordi aziendali la definizione di progetti formativi per i dirigenti anche avvalendosi delle rispettive strutture formative, sia sul tema del dirigente che perde il posto di lavoro per il quale le parti si sono impegnate a verificare la possibilità di adesione alla nuova GSR FASI, ovvero a individuare uno strumento alternativo esistente nell'ambito della contrattazione nazionale stipulata da Federmanager, ovvero ancora ad adottare una copertura assicurativa equivalente entro e non oltre il 29 febbraio 2016 per essere operativa con decorrenza 1° marzo 2016.

In allegato alla presente si trasmette copia del suddetto accordo e si riportano di seguito, in sintesi, i principali contenuti del rinnovo del contratto.

1) COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

a) PERIODO DI PROVA (art. 2)

La disciplina è stata rivista confermando i suoi contenuti essenziali.

2) PARTE ECONOMICA

a) TMCG (art. 3)

Il livello del TMCG da assumere a riferimento del 2016, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2016, è di 66.000 euro. Lo stesso livello di TMCG è riconosciuto a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2016, abbiano maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore a dodici mesi. Viene abrogato il secondo livello del TMCG. In considerazione di ciò le parti sociali hanno concordato, a favore dei dirigenti con una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio 2016, superiore all'anno, una peculiare disciplina del livello del TMCG applicabile dal 2016. Tale disciplina prevede di "cristallizzare" il percorso lavorativo svolto in categoria, riconoscendo un livello del TMCG che verrà determinato sulla base dei mesi di servizio maturati al 1° gennaio del 2015, secondo il seguente calcolo:

- la differenza tra il primo e il secondo livello di TMCG era pari a 17.000 euro (80.000 – 63.000 = 17.000);
- i 17.000 euro di differenza sarebbero stati maturati dopo 72 mesi di servizio (6 anni);

- al dirigente con anzianità superiore ai dodici mesi (per i dirigenti con anzianità fino a 12 mesi il riconoscimento del nuovo livello minimo del TMCG, pari a 66.000 euro, assorbe quanto otterrebbero se si applicasse anche a costoro il meccanismo dei "settantaduesimi" maturati) viene riconosciuto, ai fini della determinazione del suo livello di TMCG, un settantaduesimo di 17.000 euro per ciascun mese di anzianità maturata nella qualifica e nell'azienda al 1° gennaio del 2016, convenzionalmente arrotondato a 236 euro;
- tale importo mensile, riportato su base annua, si aggiunge a 63.000 euro, ossia al primo livello di TMCG che trovava applicazione fino al 31 dicembre del 2015;
- ne deriva che, ad esempio, un dirigente con 36 mesi di anzianità nella qualifica e nell'azienda, vedrà fissato il suo TMCG nella misura pari a 71.496 euro (236 X 36).

b) Aumenti di anzianità (art. 3 - disciplina transitoria)

Viene prorogata, per la nuova vigenza contrattuale, la precedente disciplina transitoria per i dirigenti già in servizio alla data del 24 novembre 2004 che non abbiano maturato il numero massimo di 10 scatti. Gli importi spettanti a questo titolo possono essere assorbiti da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a far data dal 2009.

c) Benemerienze nazionali (art. 13)

L'articolo è stato abrogato in quanto ormai obsoleto.

d) Trasferte e missioni (art. 16)

Facendo salve eventuali diverse intese aziendali o individuali, la nuova disciplina prevede che l'indennità giornaliera in cifra fissa pari a € 85, sarà riconosciuta per ogni periodo di 12 ore di trasferta nell'arco di 24 ore dalla partenza del dirigente, in precedenza riconosciuta per trasferte superiori a 16 ore e inferiori a 2 settimane.

Viene conseguentemente meno sia il riconoscimento dell'indennità in misura dimezzata per le trasferte di durata compresa tra le 8 e le 16 ore prevista dal precedente testo contrattuale, sia il tetto delle due settimane di trasferta.

e) Trattamento di malattia e maternità (art. 17)

Il comma 6 è stato riformulato al fine di snellire il testo dell'articolo senza modificarne i contenuti normativi.

f) Trasferimento di azienda (art. 19)

Sono stati modificati i commi 2 e 3, unificati nel nuovo comma 2, che conferma il diritto in favore del dirigente dimissionario entro 180 giorni dalla cessione totale o parziale o dalla trasformazione dell'azienda, dell'indennità sostitutiva del preavviso oltre al diritto al trattamento di fine rapporto.

g) Ristrutturazioni d'azienda e Mutamento provvisorio di funzioni (artt. 20 e 21)

I due articoli sono stati abrogati anche in coerenza con la nuova disciplina dettata dall'art. 2103 cc così come modificato con il D.L. n. 81/2015.

h) Mutamenti di funzioni (art. 22)

L'istituto è stato sostanzialmente mantenuto con la conferma del riconoscimento di un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, senza il riconoscimento dell'importo aggiuntivo pari ad 1/3 dell'indennità supplementare di cui all'art. 29.

i) Trasferimento del dirigente (art. 23)

E' stato riformulato il comma 1 per precisare l'istituto contrattuale del trasferimento con riferimento alle diverse sedi della medesima azienda e per indicare puntualmente il preavviso dovuto al dirigente (3 mesi per i dirigente senza carichi di famiglia e 4 mesi qualora il dirigente abbia familiari conviventi a carico).

l) Formazione e aggiornamento culturale e professionale (art. 24)

Il nuovo comma 3 demanda ad appositi accordi aziendali la definizione di progetti formativi specifici per il personale dirigente e dei relativi criteri di partecipazione e modalità di attuazione avvalendosi delle rispettive strutture formative.

3) TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

a) Sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati (art. 28-bis)

Le parti si erano impegnate in occasione del precedente rinnovo ad esaminare la possibilità di costituire un sistema di sostegno per i dirigenti disoccupati e a promuovere lo strumento del Bilancio delle competenze a favore dei dirigenti in servizio.

Tale impegno non ha avuto una sua realizzazione e, pertanto, le parti si sono impegnate, con la modifica al comma 1, a verificare la possibilità di adesione alla nuova GSR FASI, ovvero a individuare uno strumento alternativo esistente nell'ambito della contrattazione nazionale stipulata da Federmanager, ovvero ancora ad adottare una copertura assicurativa equivalente entro e non oltre il 29 febbraio 2016 per essere operativa con decorrenza 1° marzo 2016.

4) TUTELE SINDACALI

a) Collegio arbitrale (art. 29)

Eccetto i casi di licenziamento discriminatorio per i quali trova applicazione la disciplina di legge, sono stati ridefiniti gli importi dell'indennità supplementare omnicomprensiva dovuta in caso di licenziamento ingiustificato, nel modo seguente:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino ai quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- e) oltre i quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.

b) Informazione e consultazione dei dirigenti (art. 30)

La nuova disciplina prevista dal comma 4 semplifica lo schema precedente, qualificando il ruolo della RSA nell'ambito delle questioni inerenti l'applicazione delle clausole contrattuali, ivi incluse quelle relative al riconoscimento della qualifica dirigenziale. Si segnala, inoltre, che in considerazione di quanto disposto dalla nuova legislazione nazionale in materia, le parti hanno concordato l'abrogazione del comma 10.

5) RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

a) Preavviso (art. 35)

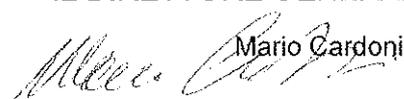
Sono state ridefinite le durate del periodo di preavviso nel modo seguente:

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.

In conclusione si ricorda che, non appena definito dalle parti sociali, sarà nostra cura trasmettere anche il testo coordinato del contratto in esame.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE


Mario Cardoni

All_Accordo di rinnovo 18-12-2015

Addì, 18 dicembre 2015, in Roma

tra
CONFSERVIZI
e
FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 22 dicembre 2009 per i dirigenti delle imprese di pubblica utilità.

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1 gennaio 2016, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 dicembre 2009 per i dirigenti delle imprese di pubblica utilità.

Art. 2 – Costituzione del rapporto - Periodo di prova

Il comma 2 ed il comma 3 sono così modificati:

2. L'assunzione o la promozione a dirigente debbono essere effettuate per iscritto con indicazione della decorrenza, delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto.

Il comma 4 è così modificato:

4. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata tra le parti e dovrà risultare da atto scritto.

Art. 3 – Struttura della retribuzione.

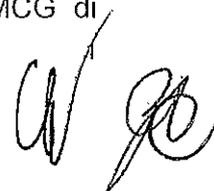
Il Trattamento minimo complessivo di garanzia

All'art. 3, comma 2, il secondo, terzo e quarto capoverso sono sostituiti dai seguenti:

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2016 per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2016, è stabilito in 66.000,00 (sessantaseimila/00) euro.

In considerazione del superamento del secondo livello di TMCG, il livello di TMCG pari a 66.000 euro viene riconosciuto anche a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2016, hanno maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore ai dodici mesi.

Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, una anzianità superiore ai dodici mesi alla data del 1° gennaio 2015, il parametro di TMCG, a valere dall'anno 2016, sarà determinato aumentando il TMCG di



63.000 euro di 1/2 di 17.000 euro (arrotondato a 236 euro) per ogni mese di anzianità di servizio, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata alla già indicata data del 1° gennaio 2016.

La determinazione dell'anzianità di servizio si computa ai sensi dell'art. 38.

Per effetto di tale norma, il TMCG così determinato, da valere dal 2016 per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità al 1° gennaio del 2016, non può superare l'importo di 80.000 euro.

Pertanto, a titolo esemplificativo il TMCG a valere dal 2016 per i dirigenti con:

- fino a 12 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 66.000 Euro;
- 13 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 66.068 Euro;
- 24 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 68.664 Euro;
- 36 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 71.496 Euro;
- 48 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 74.328 Euro;
- 60 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 77.160 Euro;
- 71 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 79.756 Euro.

La disciplina transitoria di cui all'art. 3 è sostituita dalla seguente:

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018, al dirigente già in servizio alla data del 21 dicembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.

- b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.



Art. 13 - Benemerienze nazionali

E' abrogato

Art. 16 - Trasferte e missioni

L'art. 16 è sostituito dal seguente:

1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari ad 85 (ottantacinque/00) euro.
2. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 17 - Trattamento di malattia e maternità

Il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda corrisponderà l'intera retribuzione mensile.

Art. 19 - Trasferimento di azienda

I commi 2 e 3 sono sostituiti dal nuovo comma 2:

Il dirigente, il quale, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda non intenda continuare il proprio rapporto, può, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con il riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso.

Gli artt. 20 (Ristrutturazioni d'azienda), 21 (Mutamento provvisorio di funzioni)

Sono abrogati

Art. 22 - Mutamenti di funzioni

Il comma 1 è così modificato:

Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla posizione ricoperta, risolva, entro 60 giorni, ma con un preavviso di almeno 15 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.



Art. 23 – Trasferimento del dirigente

Il comma 1 è sostituito dal seguente:

Il dirigente può essere trasferito da una sede ad altra sede della stessa azienda con comunicazione scritta e con un preavviso non inferiore a tre mesi ovvero a quattro mesi quando il dirigente abbia familiari conviventi a carico. Il trasferimento deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative o produttive.

Art. 24 – Formazione e aggiornamento culturale e professionale

Nuovo comma 3:

Le parti demandano ad appositi accordi aziendali la definizione di progetti formativi rivolti al personale dirigente, i relativi criteri di partecipazione e le modalità di attuazione, avvalendosi, a tale scopo, anche delle rispettive strutture formative.

Art. 28-bis – Dirigenti disoccupati e Bilancio delle competenze

Il comma 1 è sostituito dal seguente:

Le parti si impegnano a verificare entro il 31 dicembre 2015 la possibilità di adesione alla nuova GSR-FASI e in tal caso ad applicare la relativa disciplina contrattuale a far data dal 1° gennaio 2016. Ove ciò non fosse possibile, le stesse parti si impegnano ad individuare uno strumento alternativo esistente nell'ambito della contrattazione nazionale stipulata da Federmanager o ad adottare una copertura assicurativa equivalente entro e non oltre il 29 febbraio 2016 in modo che venga attuata con decorrenza 1° marzo 2016.

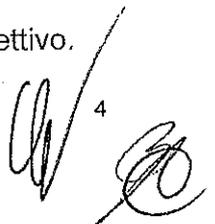
Art. 29 - Collegio arbitrale

I commi 13 e 14 e sono sostituiti dal seguente:

13 - Eccetto i casi di licenziamento discriminatorio, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.



Art. 30 – Informazione e consultazione dei dirigenti

Il comma 4 è sostituito dal seguente:

In particolare le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art.1 del presente contratto.

Il comma 10 è abrogato.

Art. 35 - Preavviso

Il primo comma è sostituito dal seguente:

1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del cod. civ., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
 - a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
 - b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
 - c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
 - d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.

Art. 42 - Decorrenza e durata

Il primo comma è sostituito dal seguente:

Il contratto collettivo ha durata quadriennale. In fase di prima applicazione, l'attuale rinnovo avrà scadenza il 31 dicembre 2018.

CONFSERVIZI



FEDERMANAGER

