

Addì, 16.10.2019, in Roma

tra

CONFSERVIZI

e

FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 2015 per i dirigenti delle aziende dei servizi di pubblica utilità.

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 2015 per i dirigenti delle aziende dei servizi di pubblica utilità.

Premessa - Art. 2

Viene inserito il seguente comma 4-BIS:

4-BIS. Le parti attribuiscono altresì all'Osservatorio l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. L'Osservatorio, inoltre, provvederà con iniziative specificatamente dedicate alla diffusione di tali "best practice".

Art. 3 Struttura della retribuzione

II-Trattamento minimo complessivo di garanzia

Il comma 2, è sostituito dal seguente:

2. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, a valere dall'anno 2020 è stabilito in 69.000,00 euro.

A valere dall'anno 2022 il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 72.000 euro ed a 75.000 euro dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza in azienda alla data del 1° gennaio 2016 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, II TMCG, comma 2, del CCNL 18 dicembre 2015.

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

III- DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) in vigore del contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2023, 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 2017.

Art. 12 Retribuzione variabile incentivante (MBO-Management By Objective)

Il comma 9 è sostituito dal seguente:

9. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali - in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente, che oltre ad una parte fissa preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance individuale — tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal CCNL 21 dicembre 2004, resta allegato al presente contratto il modello di RVI, già indicato nel contratto 22 dicembre 2009, cui se ne aggiunge un altro, destinato, in particolare, alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche, tale da rafforzare il legame tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore, nel medio/lungo periodo, dell'impresa.

Il suddetto modello poggia sulla divisione dell'incentivo in due parti:

-una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), finalizzato a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;

-una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio, "c.d. LTI - Long Term Incentive") caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio. Tale componente variabile viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario.

Sul piano operativo, fatto 100% il sistema di MBO complessivo, il 50% (o altra percentuale da stabilire a livello aziendale) dell'MBO viene erogato al raggiungimento del risultato annuale (obiettivo a breve termine), mentre il restante viene accantonato, pro quota, con erogazione differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.

Art. 14 Ferie

Il comma 5, è sostituito dal seguente:

5.Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

Art. 17 — Trattamento di malattia

Al comma 3, è aggiunto il seguente periodo:

Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita.

Le parti si riservano di verificare la possibilità che nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti possano essere a carico della Gestione Separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.

Art. 17 bis — Tutela della maternità e paternità

E' inserito l'art. 17 bis dal seguente contenuto in sostituzione dei commi 6 e 7 dell'art.17.

1.Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

3.Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché — in quanto compatibili con la figura del dirigente — le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

Art. 17 ter — Pari opportunità

1. La raccolta delle migliori “best practice” attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull’equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all’Osservatorio bilaterale permanente che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.
2. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confservizi che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all’art.46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, anche all’Osservatorio bilaterale permanente.

Art. 18 Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio-Copertura assicurativa

Il comma 5, è modificato come segue:

5.L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall’art. 12 e dall’art. 15 del contratto con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.

Art. 23 Trasferimento del dirigente

Il comma 5 è modificato come segue:

5.Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

Art.24 Formazione, aggiornamento culturale e professionale, politiche attive

Il comma 1 è modificato come segue:

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione agli impegni assunti con gli accordi 7 luglio 2004 e 21 dicembre 2004, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.118, primo comma, terzo periodo, della L. 23.12.2000 n.388, il Fondo denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", che ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso le imprese aderenti al Fondo per la loro employability.

Vengono aggiunti i seguenti nuovi commi 3,4,5 e 6:

3. Le parti convengono nel considerare la formazione e le politiche attive un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese.

4. In tal senso le parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei dirigenti in servizio per i quali potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree ed ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni 3 anni. Il percorso potrà essere utilizzato anche dai dirigenti disoccupati come strumento propedeutico all'attività di ricollocazione.

5. Le parti, riconoscendo il valore strategico delle politiche attive finalizzate al ricollocamento dei dirigenti licenziati, si impegnano a definire entro il 31.12.2019 le modalità per la fruizione di un percorso di outplacement da realizzare attraverso società in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale, prendendo anche a riferimento modelli applicati in altri settori.

6. L'attivazione dello strumento di outplacement che deve rispondere al percorso definito nel verbale allegato al presente contratto, deve essere espressamente richiesta dal dirigente interessato nell'ambito dell'accordo con cui si regolano le condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro. Il valore del servizio di outplacement non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.

Art. 27 Previdenza

E' inserito l'art. 27-bis che sostituisce quanto previsto dall'accordo di rinnovo 22.12.2009 su "PREVIDENZA COMPLEMENTARE-PREVINDAI e ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA-FASI"

PREVIDENZA COMPLEMENTARE-PREVINDAI

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.
3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali e dei servizi di pubblica utilità gestita dal PREVINDAI-Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:
 - a. con decorrenza dal 1° gennaio 2020, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:
 - a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 180.000,00 (centoottanta/00) euro annui;
 - a.2. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a.1.;
 - a.3. fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dal 1 gennaio 2022 di cui alla successiva lettera d.;
 - b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;
 - c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.3, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previndai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;
 - d. ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo 16.10.2019, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, di cui al precedente punto a.1., non può risultare inferiore a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro);
 - e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto d. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;
 - f. il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto d. e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze

dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;

g. la contribuzione di cui al punto a.2, salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a3, corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;

h. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;

i. il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;

j. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificati dal presente articolo.

Art.28 ASSISTENZA SANITARIA

Al comma 4 si aggiunge quanto segue:

Le parti prendono atto delle modifiche intervenute nello Statuto del Fondo e della nuova contribuzione definita dagli organismi del Fondo a decorrere dall'1.1.2019.

Viene aggiunto il seguente comma 5:

5. Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI ed Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzare il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà, le parti auspicano che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previste per l'iscritto FASI e ne valuteranno gli effetti sul presente contratto.

Art. 29. Collegio arbitrale

Il comma 13 e' sostituito dal seguente:

13. Eccetto i casi di licenziamento nullo, 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, quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre i due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

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

Art.31 è abrogato

Art. 34 Risoluzione del rapporto di lavoro

Il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.

Art.39 Condizioni di miglior favore

Viene aggiunto il seguente comma 2:

2. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto, valgono, in quanto compatibili con la figura del dirigente, le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

Art. 42 Decorrenza e durata

Il contratto collettivo, rinnovato con l'accordo 16.10.2019, decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, e avrà scadenza il 31 dicembre 2023.

Allegato all'accordo 16.10.2019

**VERBALE DI ACCORDO SULLE
DELLE POLITICHE ATTIVE E SULLA FORMAZIONE
AD ESSE COLLEGATA PROMOSSE DAL
CONTRATTO COLLETTIVO**

In considerazione di quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'art. 24 del contratto collettivo, con il presente accordo le parti definiscono le fasi del percorso di outplacement che dovrà essere strutturato come segue:

- Assessment o bilancio delle competenze professionali e trasversali (on line e/o face to face) per far emergere in termini di valutazione e orientamento le:
 - Conoscenze tecnico-professionali
 - Capacità comportamentali
 - Competenze trasversali
 - Motivazioni
 - Aspirazioni
- Stella di profilature di Employability manageriale o matrice di ricollocabilità per indirizzare il dirigente su vie di sviluppo coerenti con le proprie caratteristiche e i fabbisogni dell'impresa in cui già lavora e/o delle imprese;
- Personal plan che descrive le azioni da compiere con idonei percorsi di: formazione per valorizzare la propria spendibilità in azienda o sul mercato, coaching/mentoring, autoimprenditorialità, no profit, ecc. per una riconfigurazione professionale;
- Formazione relativa agli strumenti di ricollocazione (Social Networking, conoscenza dei canali di ricollocazione, il Curriculum Vitae, la preparazione al colloquio di selezione).

CONFSERVIZI

FEDERMANAGER