

Roma, 4 novembre 2019

AI PRESIDENTI DELLE ASSOCIAZIONI E
DEI SINDACATI TERRITORIALI
ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI
TERRITORIALI
ALLE UNIONI REGIONALI
AI COMPONENTI DELLA GIUNTA ESECUTIVA
AI CONSIGLIERI NAZIONALI
AI COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE
NEGOZIALE FEDERALE
AL PRESIDENTE DEL COMITATO NAZIONALE
PENSIONATI
AI COMPONENTI IL GRUPPO NAZIONALE
GIOVANI DIRIGENTI
AI COORDINATORI DEI COORDINAMENTI
NAZIONALI DI RSA

(Via e-mail)

**OGGETTO: CCNL CONFSERVIZI/FEDERMANAGER – I CONTENUTI
DELL’ACCORDO 16 OTTOBRE 2019 DI RINNOVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 18
DICEMBRE 2015**

Con la presente si informa che il 16 ottobre u.s. è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL CONFSERVIZI-FEDERMANAGER 18 dicembre 2015 per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (all_1) i cui effetti decorrono ora dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2023.

Con questo rinnovo prosegue il processo evolutivo del sistema contrattuale per sostenere il percorso delle aziende del settore finalizzato a valorizzarne la vocazione “industriale” rispetto ai profili di gestione pubblica salvaguardando, al contempo, alcune specificità tra cui, in particolare, la disciplina sulla parte variabile della retribuzione.

Su tale ultimo argomento si evidenzia l'introduzione di un nuovo modello di “*Long Term Incentive*” con cui si realizza un riconoscimento retributivo di medio-lungo termine con percentuali di maturazione differenziate nel triennio e legate sia alle performance individuali che aziendali.

Significativo anche l'intervento sul TMCG, cioè sulla parte fissa della retribuzione del dirigente, che viene gradualmente innalzato fino a 75.000 euro (2023).

L'accordo di rinnovo prevede, inoltre, ulteriori migliorie per ciò che riguarda la previdenza complementare, le coperture assicurative, il trasferimento del dirigente, le ferie, l'indennità supplementare per basse anzianità aziendali in qualifica, la risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dell'età prevista per l'accesso alla pensione di vecchiaia ordinaria. Inoltre, debutta un articolo sulle pari opportunità. È previsto che siano raccolte e diffuse, attraverso l'Osservatorio bilaterale, le migliori "best practice" attuate in materia dalle aziende, in particolare sul "gender pay gap".

In tema di politiche attive, Federmanager e Confservizi definiranno entro il prossimo mese di dicembre un percorso di strutturato di outplacement per i dirigenti in uscita.

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

A. PARTE ECONOMICA

a) Trattamento minimo complessivo di garanzia (tmcg)

Il livello del trattamento minimo complessivo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre 2020, è stabilito in 69.000 euro. A valere dall'anno 2022, il livello di TMCG da assumere come parametro al 31 dicembre è elevato a 72.000 euro ed a 75.000 euro a valere 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, comma 2, del CCNL 18 dicembre 2015.

b) Aumenti di anzianità

Viene prorogata, per la nuova vigenza contrattuale, la precedente disciplina transitoria per i dirigenti in servizio alla data del 21 dicembre 2004 che non abbiano maturato il numero massimo di 10 scatti. Gli importi spettanti a questo titolo possono essere assorbiti esclusivamente da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a far data dal 1° gennaio 2017.

c) Compensi di importo variabile

Nel confermare l'obbligo di adozione di un sistema di retribuzione variabile nel caso in cui il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente sia pari al TMCG, è stato introdotto un ulteriore modello destinato alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche e finalizzato a rafforzare il legame tra struttura della remunerazione e la creazione di valore per l'impresa nel medio/lungo periodo (c.d. "LTI - Long Term Incentive").

B. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

a) Ferie

Viene modificata la disciplina prevista al comma 5 dell'art. 14 al fine di darne una chiara e uniforme applicazione per cui il contratto prevede ora che, qualora il periodo eccedente le 4 settimane non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro 24 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 e, 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 24 mesi.

b) Formazione, cultura manageriale e professionale, politiche attive

Le parti hanno espressamente condiviso che FONDIRIGENTI ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso le imprese aderenti al Fondo per la loro *employability*. La formazione, quindi, assume espressamente la funzione di strumento di salvaguardia e di miglioramento della occupabilità del manager.

Viene dato ampio rilievo anche il tema delle politiche attive finalizzate al ricollocamento dei dirigenti licenziati. A tale proposito le Parti si sono impegnate 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.

E' stato scisso il precedente art. 17 in due specifici articoli distinguendo il trattamento di malattia da quello che regola la maternità e paternità che ora sono disciplinate all'art. 17 -bis.

c) Trattamento di malattia

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita, su domanda dell'interessato, il periodo di aspettativa non retribuita è elevato da 6 a 12 mesi. Le parti si sono riservate 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.

d) Tutela della maternità e paternità

A quanto già disciplinato in materia, si precisa che per tutto ciò che non è diversamente regolato 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 a cui il dirigente appartiene.

e) Pari opportunità

Viene inserito un nuovo articolo (art. 17-ter) dedicato alla raccolta delle *best practice* aziendali riguardo la gestione delle pari opportunità e in particolare sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna sulla base delle quali l'Osservatorio bilaterale permanente, avrà il compito di realizzare specifiche iniziative volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

Inoltre, le aziende associate a Confservizi, tenute a trasmettere il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, nel caso abbiano alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne, dovranno presentarne i contenuti all'Osservatorio bilaterale permanente.

f) Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio – copertura assicurativa

Significativi sono gli interventi di miglioramento sulla disciplina in esame. A decorrere dal 1° gennaio 2020, infatti, i massimali previsti al comma 5 dell'art. 12 sono stati elevati ad euro 200.000 (dirigente senza figli a carico ne coniuge) e a euro 300.000 (quando il nucleo familiare del dirigente risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge). La quota a carico del dirigente che concorrerà al costo del relativo premio sarà pari a 200 euro annui.

Le parti hanno concordato, altresì, di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele previste dall'art. 18 in commento e 26 del contratto (responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione), con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala.

g) Trasferimento del dirigente

Il limite anagrafico di 55 anni che vieta, salvo intese tra le parti, il trasferimento individuale trova ora attuazione senza differenziazioni di genere. Per i dirigenti con figli minori il limite anagrafico si abbassa a 50 anni, mentre si ricorda che in presenza di portatori di handicap, per legge, non può essere disposto il trasferimento.

C. TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

a) Previdenza complementare

Anche in materia di previdenza complementare sono stati introdotti significativi miglioramenti.

Fermo restando il limite complessivo dell'8% di contribuzione totale, dal 1° gennaio 2020, sarà innalzato il limite contributivo dagli attuali 150.000 a 180.000 euro annui. Inoltre, dal 1° gennaio 2022, verrà eliminata la clausola che oggi richiede un'anzianità dirigenziale minima in azienda di 6 anni per avere diritto al versamento del contributo minimo a carico dell'azienda pari a € 4.800. Dal 2019 al 2021, è comunque facoltà dell'impresa anticipare la suddetta contribuzione minima a favore del dirigente con un'anzianità aziendale inferiore a 6 anni.

Una ulteriore importante novità riguarda l'introduzione di un principio di flessibilità nella ripartizione della contribuzione tra azienda e dirigente, fermo restando il sopra indicato limite complessivo dell'8%.

L'accordo prevede la facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, di 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%.

b) Assistenza sanitaria integrativa

Le parti hanno preso atto e condiviso la volontà espressa dagli organi di indirizzo di FASI e ASSIDAI di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica, e ne valuteranno gli effetti sul presente contratto ai fini di una maggiore integrazione e ad un ampliamento delle coperture assicurative previste per l'iscritto FASI.

D. TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

a) Collegio arbitrale

Viene modificata la lettera a) del comma 13 dell'art. 29 innalzando da 2 a 4 mensilità di preavviso l'indennità supplementare in caso di licenziamento ingiustificato del dirigente con anzianità aziendale fino a 2 anni.

b) Partecipazione alle scelte e alla gestione dei servizi

L'art. 31 viene stato abrogato in quanto ormai obsoleto.

c) Risoluzione del rapporto di lavoro

Per la non applicazione delle disposizioni dell'art. 34 del CCNL, viene eliminato il riferimento all'età fissa di 67 anni e, pertanto, viene mantenuto solo il riferimento al possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.

d) Condizioni di miglior favore

Viene integrata la disciplina prevista all'art. 39 prevedendo espressamente che per tutto ciò che non è diversamente regolato dal CCNL, 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.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE


Mario Cardoni

AII_1