

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 CONF SERVIZI/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 CONF SERVIZI-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 "crystallizzare" 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