

Roma, 23 dicembre 2015

Ai Presidenti e Direttori

Prot. n. 105/2015/AS/gg

- ASSTRA
- UTILITALIA

LORO SEDI

Oggetto: Rinnovo CCNL per i Dirigenti delle imprese di pubblica utilità

Il 18 dicembre 2015, dopo la disdetta del contratto del 22 dicembre 2009, è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL dirigenti tra CONFSESVIZI e FEDERMANAGER.

Il nuovo accordo, efficace dal 1° gennaio 2016, avrà durata quadriennale ed in fase di prima applicazione avrà scadenza il 31 dicembre 2018 (art. 42).

In allegato Vi trasmettiamo il testo dell'accordo ed una tavola di confronto con il precedente CCNL 22.12.2009; di seguito si riporta una nota di sintesi sui contenuti del nuovo contratto.

L'accordo, conferma, allo scopo di perseguire i risultati industriali aziendali ed il merito e le competenze dei dirigenti, la parte relativa alla retribuzione variabile (Art. 12).

Art. 2 – Costituzione del rapporto – Periodo di prova

L'articolo è stato riformulato specificando i suoi contenuti essenziali.

Art. 3 – Struttura della retribuzione

TMCG (Trattamento minimo complessivo di garanzia)

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.

Il secondo livello del TMCG viene definitivamente superato.

A ragione del superamento del secondo livello, le parti 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.

La logica sottesa a questa particolare disciplina è così riassumibile:

- al sesto anno i dirigenti avrebbero maturato il secondo livello di TMCG;
- il secondo livello è stato, invece, superato dall'accordo di rinnovo;

- si è, allora, concordato di "cristallizzare" l'aspettativa maturanda, riconoscendo un livello del TMCG che verrà determinato sulla base dei mesi di servizio maturati al 1° gennaio 2016, 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 maturati dopo 72 mesi di servizio (6 anni);
- al dirigente con anzianità superiore ai dodici mesi 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, settantaduesimo che è stato convenzionalmente arrotondato a 236 euro;
- tale importo mensile si aggiunge alla base di calcolo di 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 32 mesi di anzianità nella qualifica e nell'azienda, vedrà fissato il suo TMCG nella misura pari a 70.552 euro (236x32=70.552).

Altri esempi sono inseriti nel testo dell'accordo.

Scatti di anzianità

Viene prorogata la precedente disciplina transitoria sino alla scadenza del contratto (2018).

Si richiama l'attenzione sul fatto che gli importi riconosciuti a titolo di scatti possono essere assorbiti da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente a far data dal 2009.

Art.13 – *Benemerienze nazionali*

L'articolo è stato abrogato in quanto ormai obsoleto.

Art. 16 – *Trasferte e missioni*

La nuova disciplina dell'istituto prevede il mantenimento di eventuali intese aziendali o individuali: ciò significa che le prassi in atto vengono "riconosciute" dal contratto.

In difetto di intese aziendali o individuali, la nuova disciplina prevede che l'indennità in cifra fissa sarà riconosciuta per ogni periodo di 12 ore di trasferta nell'arco di 24 ore dalla partenza del dirigente.

Viene quindi meno 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.

Viene altresì meno il tetto delle due settimane di trasferte: pertanto le aziende, in caso di trasferte prolungate, potranno stabilire liberamente specifiche intese con il dirigente.

E' stato precisato infine che le somme in parole non sono utili a nessun effetto contrattuale, incluso il TFR.

Art. 17 – *Trattamento di malattia e maternità*

Il comma 6 è stato riformulato al solo fine di semplificare il testo, senza modificarne i contenuti normativi.

Art. 19 - *Trasferimento di azienda*

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.

Gli **articoli 20** (*Ristrutturazioni d'azienda*) e **21** (*Mutamento provvisorio di funzioni*) sono stati abrogati, anche in coerenza con la nuova disciplina dell'art. 2103 del cod. civ., riformato con il D.L. n. 81 del 15.06.2015.

Art. 22 - *Mutamenti di funzioni*

L'istituto è stato sostanzialmente mantenuto, ma non è più previsto il riconoscimento dell'importo aggiuntivo pari ad 1/3 dell'indennità supplementare di cui all'art. 29, in coerenza con le modifiche introdotte nel precedente art. 19.

Art. 23 - *Trasferimento del dirigente*

E' stato riformulato il comma 1 per precisare la nozione contrattuale di trasferimento, con riferimento alle diverse sedi della medesima azienda e per indicare puntualmente il preavviso dovuto al dirigente (3 mesi, 4 mesi ove lo stesso abbia familiari conviventi a carico).

Art. 24 – *Formazione e aggiornamento culturale e professionale*

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.

Art. 28-bis (*Sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati*)

E' stato modificato al comma 1, prevedendo la possibilità di adesione alla Gestione Separata FASI per favorire politiche attive di orientamento professionale, formative ed assistenziali nei confronti dei dirigenti senza occupazione.

Art. 29 – *Collegio arbitrale*

Con la modifica dell'art. 29 comma 13 l'accordo di rinnovo del CCNL interviene sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo.

Il primo punto affrontato riguarda l'ambito di applicazione della nuova clausola contrattuale che è molto ampio riguardando tutte le ipotesi di licenziamento illegittimo, con la sola esclusione del licenziamento discriminatorio e di quello collettivo.

Quindi mentre nel caso del licenziamento discriminatorio troverà applicazione la sanzione legale della reintegrazione nel posto di lavoro prevista dall'art. 18, primo comma legge 20 maggio 1970, n. 300, in tutte le altre ipotesi di licenziamento illegittimo si applicherà l'indennità supplementare nella misura prevista dal comma 13 dell'art. 29.

Ciò significa che anche i vizi del licenziamento derivanti da previsioni di legge (ad esempio la violazione alla procedura dell'art. 7, legge 300/1970 nel caso del licenziamento disciplinare; il licenziamento con violazione del periodo di comportamento o quello contrario alla disciplina dell'art. 2112 cod. civ. in materia di trasferimento d'azienda) sono ricondotti al

regime sanzionatorio previsto dal CCNL con la conseguenti inapplicabilità delle sanzioni civilistiche che, altrimenti, avrebbero potuto essere invocate.

Infine, sono stati ridefiniti gli importi, di natura omnicomprensiva, dovuti 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.

Va ricordato che a norma dell'art. 34 (Disciplina della risoluzione del rapporto), comma 6 il dirigente, al maturare dei requisiti per accedere al trattamento della pensione di vecchiaia, non è più assistito dalle specifiche tutele contrattuali.

Art. 30 – *Informazione e consultazione dei dirigenti*

La nuova dizione del comma 4 semplifica lo schema precedente, sottolineando e qualificando il ruolo della r.s.u. sull'esame di prima istanza delle questioni di applicazione delle clausole contrattuali, ivi incluse quelle relative al riconoscimento della qualifica dirigenziale.

Il comma 10 è stato abrogato in quanto superato dalla contrattazione e legislazione superveniente.

Art. 35 – *Preavviso*

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;

Con i migliori saluti.

Referente Area Sindacale

Adolfo Spaziani

