



**CISPEL** Confederazione Italiana Servizi Pubblici Economici Locali - ASSOFARM – FEDERCASA - FIASO

Roma, 28 gennaio 2010

Prot. 6/2010  
CIRCOLARE N. 3/2010

AGLI ENTI ASSOCIATI

ASSOFARM  
FEDERCASA

e p.c. FIASO  
CISPEL REGIONALI

Loro sedi

**Oggetto: accordo 22 dicembre 2009 CISPEL-Federmanager per il rinnovo del CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali – Note illustrative**

Si fa seguito alla nostra prot. 33 del 23/12/2009 con cui si trasmetteva l'accordo 22 dicembre 2009, di rinnovo del CCNL Dirigenti Confservizi del 21 dicembre 2004, per formulare alcune brevi note illustrative, con riserva di eventuali ulteriori approfondimenti, restando comunque a disposizione per risposte a specifici quesiti che dovessero pervenire dalle imprese associate. Si ricorda a quest'ultimo proposito che i quesiti in materia di applicazione del CCNL Dirigenti debbono essere fatti pervenire alla segreteria CISPEL ([cispel@federcasa.it](mailto:cispel@federcasa.it)).

Prima di entrare nel merito, si ricorda che tutte le modifiche contrattuali concordate tra le parti in sede di rinnovo del CCNL 21.12.2004 sono riferite al "Testo coordinato" del 16.7.2007, redatto a suo tempo dal servizio Lavoro di Confservizi.

L'accordo 22.12.2009, sottoscritto dal Presidente di CISPEL Luciano Cecchi e dal Presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni, si colloca nella stessa linea del precedente accordo 21.12.2004, confermando la centralità del **ruolo del dirigente** delle imprese dei servizi pubblici per affrontare le sfide della concorrenza e del mercato cui sono sottoposte le nostre imprese.

In coerenza con tale linea fondamentale di indirizzo, viene confermato l'impegno a valorizzare le risorse dirigenziali, *"dando effettiva attuazione alle previsioni contrattuali in materia di **retribuzione variabile incentivante**"*. Tale impegno è ribadito e reso più incisivo nella **Premessa**, che sostituisce quella contenuta nel precedente testo contrattuale, rafforzando tra l'altro il ruolo delle **relazioni sindacali**, valorizzando ulteriormente l'azione dell'**Osservatorio bilaterale permanente** ed impegnandosi (v. anche **art. 12, nuovo comma 9**) ad elaborare alcuni **modelli di RVI** da mettere a disposizione delle aziende per la corretta attuazione di questo importante istituto contrattuale.

Il nuovo contratto si caratterizza inoltre per la conferma del “sistema” del **TMCG – Trattamento minimo complessivo di garanzia (art. 3, Il paragrafo)**, stabilendo nuovi importi a valere (1) per gli anni 2010 e 2011, (2) per l’anno 2012 e (3) per l’anno 2013. Gli importi, come già in precedenza, sono differenti per i dirigenti con anzianità di servizio in azienda come dirigente fino a sei anni e superiore a sei anni.

La tabella che segue riassume i nuovi importi:

	anno• anzianità•	fino a sei anni	superiore a 6 anni
1	2010 e 2011	57.000,00	72.000,00
2	2012	61.000,00	76.000,00
3	2013	63.000,00	80.000,00

Da quanto sopra discende che la prima operazione di confronto tra il trattamento economico lordo già riconosciuto al dirigente ed i nuovi parametri del TMCG deve essere effettuata a fine anno 2010.

Sono confermati i criteri di determinazione del trattamento utile ai fini del confronto con il TMCG, salva la precisazione che sono da prendere in considerazione anche i compensi denominati “Piani vendita” (**nuovo cpv** che si aggiunge all’**art. 3, Il paragrafo, comma 3**).

Viene inoltre precisato, con norma che ha oggettivamente natura transitoria, che l’adeguamento del TMCG deciso con il nuovo testo contrattuale non ha alcun effetto sugli importi riconosciuti a titolo di “incentivazione all’esodo” nell’ambito di risoluzioni consensuali definite prima del 22 dicembre 2009 per dirigenti ancora in servizio alla stessa data (**nuovo cpv art. 3, Il paragrafo, comma 2**).

Il nuovo contratto conferma le disposizioni transitorie in materia di  **aumenti periodici di anzianità** contenute nel precedente testo contrattuale (**III paragrafo dell’art. 3, “Disciplina transitoria”**), prorogando per tutta la durata contrattuale (dal 22 dicembre 2009 al 31.12.2013) lo speciale regime già in essere, a favore dei dirigenti già in servizio al 21.12.2004 i quali, sempre che non abbiano ancora raggiunto il numero massimo di dieci scatti, continuano a maturare gli aumenti di anzianità al compimento di ogni biennio. A conferma del fatto che trattasi di norma transitoria, l’articolo 10 è soppresso.

Questa disposizione transitoria opera anche nel periodo intercorso tra la scadenza del precedente CCNL (31.12.2008) e la data di stipula del nuovo (22.12.2009), cioè di fatto nell’arco del 2009. Come chiarisce il nuovo art. 3, par. III, ai dirigenti già in forza con tale qualifica al 21.12.2004, ed in servizio al 22.12.2009, gli aumenti di anzianità maturati nel 2009 debbono essere corrisposti in unica soluzione con le prime competenze utili. La lettera b) della norma transitoria in esame conferma l’assorbibilità di questi importi in caso di “*aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale*” (v. lettera d) del precedente testo).

L’accordo di rinnovo prevede poi la **soppressione degli art. 4, 6, 7, 8, 9, 10 e 11** ancora riportati nel “Testo coordinato” del 16.7.2007 ma di fatto già abrogati.

Si è già detto sopra, commentando la nuova **Premessa**, che all’**art. 12** è aggiunto il **nuovo comma 9** (modelli di RVI).

In materia di **trasferte e missioni** il nuovo CCNL provvede ad elevare il “**rimborso spese non documentabili**” ad **euro 80 dal 1° gennaio 2010** e ad **euro 85 dal 1° gennaio 2012** (modifiche all'**art. 16 1° comma**).

In materia di **coperture assicurative (art. 18)** viene stabilito l'incremento delle somme che, attraverso apposite polizze stipulate dall'azienda a favore del dirigente, debbono essere corrisposte al dirigente in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, nelle fattispecie indicate nel **comma 5 dell'articolo 18**. Si tratta come noto del caso di morte o di invalidità permanente per cause diverse da infortunio e malattia professionale che riduca la capacità lavorativa specifica del dirigente in misura superiore ai 2/3. Le somme in parola sono elevate dal 1° luglio 2010 ad euro 150.000 (dirigente senza né figli a carico né coniuge) e ad euro 200.000 (dirigente con uno o più figli a carico e/o coniuge). Il **concorso del dirigente** al premio che l'azienda si accolla per le assicurazioni di cui trattasi viene portato con la stessa decorrenza ad euro 150,00.

Particolare attenzione è stata data, nel corso del negoziato, al problema della **Responsabilità civile e penale del dirigente connessa alla prestazione**. La complessità della materia, che vede specifici profili di responsabilità dei dirigenti dei servizi pubblici locali ma anche la presenza di leggi relative alla natura delle attività svolte e delle stesse imprese, non ha consentito di individuare una soluzione nel corso del negoziato. È stata perciò prevista (nuova **Disposizione transitoria all'art. 26**) l'istituzione di un Gruppo di lavoro che verifichi la possibilità di attivare coperture assicurative in questa materia.

L'**indennità supplementare (art. 29 commi 13 e 14)**, di cui il Collegio arbitrale può disporre la corresponsione **in caso di licenziamento ingiustificato del dirigente**, viene automaticamente incrementata, come già previsto dal testo contrattuale vigente, in relazione all'età del dirigente. Attraverso una modifica del **comma 14**, le misure di tale incremento sono state variate, circoscrivendone altresì il campo di applicazione (dirigenti di età compresa tra i 50 ed i 59 anni); queste le nuove misure degli incrementi:

7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.

L'**art. 30** è stato riformulato a partire dalla rubrica: **Informazione e consultazione dei dirigenti** anziché Rappresentanze sindacali aziendali. Tra le materie di informazione e consultazione vengono aggiunte le **politiche retributive** (parole aggiunte al **4° comma lettera c)**), coerentemente con quanto sopra richiamato a proposito di retribuzione variabile incentivante (v. **Premessa**).

Vengono inoltre aggiunti **cinque nuovi commi: 5, 6, 7, 8 e 9** (per un errore materiale, nel testo contrattuale sottoscritto è “saltata” l'indicazione del comma 7); per effetto di tale aggiunta il precedente comma 5 diventa 10. Questa importante modifica contrattuale, oltre ad inserirsi nella “linea” di rafforzamento e valorizzazione del dialogo

con le RSA (v. sopra, **Premessa**), rappresenta l'attuazione a livello contrattuale delle previsioni del D.Lgs 6 febbraio 2007 n. 25 in materia di diritti di informazione e consultazione. In tale ambito è anche prevista, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del Contratto, la costituzione della Commissione di conciliazione prevista dall'art. 5 del citato D.Lgs.

La **decorrenza** del nuovo contratto è dalla data di sottoscrizione **22 dicembre 2009**, salvo particolari decorrenze previste da singole disposizioni: l'unica decorrenza anteriore a tale data risulta quella della Disciplina transitoria in materia di aumenti periodici di anzianità (art. 3 paragrafo III) che svolge i suoi effetti già nel 2009.

La **scadenza** è fissata al **31.12.2013**.

Il nuovo contratto si completa con alcune disposizioni in materia di **previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, bilancio delle competenze e sostegno del reddito**.

Si precisa che le pattuizioni di seguito commentate in materia di previdenza complementare saranno trasfuse nell'art. 27 del testo contrattuale 16.7.2007, quelle relative all'assistenza sanitaria integrativa nell'art. 28 e quelle sul sostegno al reddito nell'art. 28 bis, mentre quelle sul bilancio delle competenze confluiranno in un nuovo articolo.

Il **contributo al Previdai, a decorrere dal 1.1.2010**, è così fissato:

- a carico datore di lavoro: 4% della retribuzione globale lorda, entro il massimale annuo di 150.000 euro – **1° comma, lettera a1)**;
- a carico del dirigente: stessa aliquota (4%) – **1° comma, lettera a2)**.

Il massimale viene così unificato (in precedenza era di 100.000 euro/anno per gli iscritti post 27 aprile 1993 ("nuovi iscritti").

Quelle sopra indicate sono misure minime. Il datore può versare ulteriore contribuzione, senza limite di massimale, anche in assenza di contribuzione superiore al minimo da parte del dirigente.

Inoltre, ai sensi del **1° comma, lettera d)**, il contributo a favore del Previdai versato annualmente dal datore ai sensi della lettera a1), per ogni dirigente con anzianità dirigenziale in azienda superiore ai sei anni, non può risultare inferiore ai seguenti importi:

- 4.000 euro per il 2010 e per il 2011;
- 4.500 euro per il 2012;
- 4.800 euro a decorrere dal 2013.

Per verificare se ogni anno venga raggiunto il contributo minimo sopra indicato, deve essere effettuato un apposito conteggio entro il 31 dicembre di ogni anno, ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro.

Si fa notare, a titolo di mera osservazione, che da quanto sopra risulta che per un dirigente con anzianità superiore a sei anni nel 2013 il contributo Previdai a carico del datore di lavoro sarà pari al 4% di 120.000 euro, anche se la sua retribuzione lorda imponibile sarà inferiore a tale importo.

Anche il dirigente ha la possibilità di versare contributi in misura superiore al minimo per lui stabilito dalla lettera a1) sopra richiamata, a sua discrezione (**lettera g**)).

Le modalità di versamento delle contribuzioni aggiuntive, sia dei datori di lavoro che dei dirigenti, sono stabilite dal Consiglio di Amministrazione di Previdai.

Per quanto concerne il **FASI**, gli importi dovuti da aziende e dirigenti (in servizio e pensionati) per gli anni 2010, 2011 e 2012 sono così stabiliti (importi in euro):

contributo• anno•	2010	2011	2012
A carico datore per dirigente in servizio iscritto	1.576,00	1.664,00	1.740,00
A carico datore (solidarietà) *	1.064,00	1.124,00	1.176,00
A carico dirigente in servizio	800,00	844,00	880,00
<i>Pensionato post 1988</i>	<i>960,00</i>	<i>1.012,00</i>	<i>1.056,00</i>
<i>Pensionato ante 1988</i>	<i>880,00</i>	<i>928,00</i>	<i>972,00</i>

\* *trattasi come noto del contributo destinato a finanziare le prestazioni a favore dei dirigenti pensionati, dovuto per ogni dirigente in forza.*

Il nuovo contratto introduce l'impegno, a carico delle imprese, di promuovere lo strumento del **Bilancio delle competenze**, che potrà essere richiesto, non più di una volta ogni cinque anni, dai dirigenti con almeno tre anni di anzianità aziendale nella qualifica.

Infine, il rinnovo contrattuale contiene l'impegno ad esaminare, in sede di apposito Gruppo di studio, la possibilità che anche le imprese dei servizi pubblici locali aderiscano alla **Gestione separata FASI per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati (GSR-FASI)**. Si tratta come noto di una iniziativa promossa da Federmanager e Confindustria, che comporta un contributo di 100 euro/anno per ogni dirigente in servizio, a carico delle imprese. La gestione in parola eroga prestazioni economiche ai dirigenti disoccupati prevedendo anche un servizio di *placement*.

Si ricorda a questo proposito che già il precedente contratto 21.12.2004 conteneva (art. 28 bis) l'impegno ad individuare iniziative in questa materia. A tale impegno non erano seguiti fatti concreti, anche per la situazione delle imprese dei servizi pubblici locali, obiettivamente diversa da quella della generalità delle aziende aderenti a Confindustria.

Si resta a disposizione per ulteriori chiarimenti ed approfondimenti.

Cordiali saluti.

Il Coordinatore  
Luciano Cecchi

