

Roma, 29 novembre 2024
Prot. n. 178/2024/L

Ai Presidenti e Direttori

- Asstra
 - Utilitalia
- LORO SEDI

OGGETTO: Rinnovo CCNL per i Dirigenti delle imprese di servizi pubblici di interesse generale.

Il 27 novembre 2024, dopo mesi di trattative, è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL Dirigenti tra CONFSERVIZI e FEDERMANAGER.

Il nuovo contratto di lavoro, efficace dal 1° gennaio 2025, avrà la durata di 3 anni e scadrà il 31 dicembre 2027.

In allegato si trasmette il testo dell'accordo e di seguito si riporta una nota di breve commento sui principali contenuti del nuovo contratto, riservandoci di organizzare specifiche riunioni con le strutture territoriali per una coerente applicazione del contratto medesimo.

Premessa

Viene sostituita la premessa esistente con una nuova versione, che dà risalto ad alcuni aspetti che caratterizzano il rinnovo del CCNL quali: la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo e di crescita ai valori dell'etica e responsabilità sociale, la condivisione sulle strategie industriali del settore anche per monitorare l'attuazione effettiva di sistemi di incentivazione retributiva collegati ai risultati. Particolare rilievo assume l'impegno congiunto ad operare per superare gli attuali vincoli normativi e legislativi che anche in materia retributiva non consentono lo sviluppo di una reale autonomia di impresa.

Art.1 Applicabilità del contratto - Qualifica del dirigente e suo riconoscimento.

Alla luce delle significative trasformazioni tecnologiche in atto, si è deciso, così come è avvenuto nel comparto industriale, di modificare la nozione di dirigente. Nel **comma 1**, è stato specificato che rientrano nella qualifica, coloro che coordinano e gestiscono la

realizzazione degli obiettivi di impresa -o di un suo (dell'impresa) ramo funzionalmente autonomo. Per ramo funzionalmente autonomo deve intendersi secondo la consolidata giurisprudenza di Cassazione quella articolazione funzionale di impresa dotata della propria autonomia organizzativa ed economica funzionalizzata allo svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni o di servizi.

Nel **comma 2** viene ampliato l'ambito di applicazione del CCNL che passa ad essere, in funzione maggiormente inclusiva, quello dei dirigenti delle imprese che gestiscono servizi pubblici di interesse generale.

Sempre al fine di aggiornare la nozione di dirigente viene aggiunta nell'elenco esemplificativo la figura dei "professional" apicali e, cioè, *"quelle figure professionali di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale, che concorrono a definire e realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo funzionalmente autonomo"*.

Tale figura professionale si distingue da altre figure apicali in quanto, mentre a questi compete di attuare esclusivamente (benché con piena responsabilità) gli obiettivi definiti dall'impresa, i professional, così come individuati dal contratto, concorrono alla definizione di tali obiettivi dandone successivamente attuazione con piena autonomia e si caratterizzano, inoltre, per l'elevatissimo grado di specializzazione di difficile reperimento sul mercato del lavoro.

Art.3 Trattamento minimo complessivo di garanzia

Nell'art. 3 viene sostituita **la parte II** prevedendo che il Trattamento Minimo Complessivo di garanzia (TMCG) dal 2025 viene innalzato a € 80.000 annui, e dal 2026 a € 85.000.

Nella **modifica art. 42, al comma 3** viene specificato che data la decorrenza del contratto dal 1° gennaio 2025, e l'intervenuta scadenza del precedente al 31 dicembre 2023, per coprire l'anno 2024, è stato concordato di riconoscere, entro il mese di marzo del 2025, un importo una tantum pari al 6% del trattamento economico annuo lordo fruito nel 2024, soltanto ai dirigenti in possesso congiunto dei seguenti requisiti:

1) risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2019; **2)** fruiscano nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo, come definito dall'art. 3, comma 3, del CCNL, fino a 100.000 (centomila/00) euro; **3)** nel periodo di vigenza del precedente rinnovo (dal 1° gennaio 2019) e fino al momento di stipula del presente contratto (13 novembre 2024), non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, tranne quelli dovuti per l'adeguamento al TMCG e tranne gli aumenti di anzianità.

Nella dichiarazione a **verbale dell'art. 42** si specifica, anche per superare alcune criticità interpretative segnalate dalle imprese, che non costituiscono "aumenti" o "compensi di altra natura", idonei ad escludere il riconoscimento dell'una tantum sopra delineata:

- le misure di welfare riconosciute dall'azienda alla generalità dei dipendenti o categorie di essi ed eventualmente fruito dal dirigente;
- le corresponsioni una tantum;
- i compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (MBO).

Mentre, per "compensi di altra natura", la cui percezione esclude i dirigenti dalla fruizione dell'importo *una tantum*, si intendono anche i fringe benefit (intendendosi per tali i beni e

servizi erogati ad personam al dirigente) riconosciuti per la prima volta dal 1° gennaio 2019, a condizione che non siano stati riconosciuti al solo scopo di garantire al dirigente la fruizione di un trattamento economico complessivo annuo lordo pari al TMCG.

Art.12 Retribuzione variabile incentivante RVI.

Il **comma 1** è stato modificato prevedendosi che anche nelle nostre imprese l'adozione, sul modello già introdotto nel precedente contratto, di sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici e risultati è una scelta gestionale necessaria per rispondere alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato e dovrà pertanto necessariamente caratterizzare il rapporto di lavoro dei dirigenti, dal momento che la loro prestazione lavorativa deve essere sempre più orientata verso il raggiungimento di specifici obiettivi dell'impresa. L'obbligatorietà della introduzione di un sistema incentivante per obiettivi, dal 2025, non comporta un obbligo di erogazione in assenza del raggiungimento di obiettivi definiti dall'impresa, mentre la mancata introduzione diviene una inadempienza contrattuale.

Art.16 Trasferte e missioni.

Lasciando sostanzialmente immutata la disciplina previgente, le parti hanno concordato di innalzare a 100 euro l'importo per il rimborso delle spese non documentabili in cifra fissa dovuto in caso di trasferta.

Art.17 Trattamento di malattia.

È stato previsto che il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel caso di patologie oncologiche, sia elevato a 18 mesi, rispetto al periodo di 12 mesi già riconosciuto nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non dipendente da causa di servizio.

Rispetto alla regola generale già contenuta nell'art. 17 – secondo cui il periodo di conservazione di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso – i 6 mesi aggiuntivi, per i casi di patologie oncologiche, troveranno applicazione soltanto nell'arco del primo triennio dall'insorgenza della patologia, ove debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

Art.17 bis – Tutela della maternità e della paternità.

Le parti hanno sostituito l'articolo con delle clausole che prevedono che:

- 1) in vista o durante i periodi di astensione obbligatoria (di maternità o paternità) la/il dirigente, se lo desidera, potrà concordare con il datore, modalità per rimanere

costantemente informata/o sulle attività di propria competenza e sulle novità operative della propria area e/o dell'azienda, al fine di facilitare il reinserimento nell'organizzazione al rientro;

- 2) per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 D. Lgs. 151/2001 l'indennità prevista dall'art. 34 del decreto, nel caso di fruizione del permesso fino al sesto anno di vita del bambino, è integrata fino al 100 % per il primo mese di congedo;
- 3) il diritto alla conservazione del posto e di rimanervi fino al compimento di 1 anno di vita del bambino, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, deve essere garantito al rientro dei periodi di congedo di maternità/paternità obbligatorio e, naturalmente, anche nel caso di fruizione, durante il primo anno di vita del bambino, dei periodi di congedo parentale, salvo che la/il dirigente vi rinunci espressamente in sede protetta;
- 4) la possibilità per le imprese di prevedere un più ampio periodo di congedo di paternità obbligatorio rispetto ai 10 giorni previsti per legge.

Art. 17-ter Pari opportunità ed equità retributiva.

le Parti hanno condiviso l'opportunità di promuovere e diffondere iniziative volte all'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese che hanno alle proprie dipendenze dirigenti uomini e donne, anche con il coinvolgimento, ove esistenti, delle relative rappresentanze sindacali.

Art. 17 -*quater* Congedo matrimoniale

Per la/il dirigente non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi, da fruirsi nei termini concordati con l'impresa, previa richiesta da effettuarsi con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo la/il dirigente è considerata/o a tutti gli effetti in attività di servizio retribuita al 100% con relativo trattamento previdenziale.

In ogni caso, il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni

Art. 18 Trattamento di infortunio e malattia per causa di servizio.

Il nuovo **comma 5** prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2025, sono stati innalzati gli importi nei termini che seguono: innalzamento della copertura, nel caso di dirigente che non abbia figli a carico né coniuge, da 200.000 a 300.000,00 euro e, quando il nucleo familiare della/del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge, da 300.000 a 400.000,00 euro.

Art. 23 Trasferimento del dirigente.

E' stato modificato il **comma 5** del contratto relativo al trasferimento della/del dirigente estendendo il divieto di trasferimento anche al caso della/del dirigente con figli a carico con una disabilità riconosciuta, salvo che sia diversamente pattuito, ed è stato specificato che il trasferimento della/del dirigente che abbia compiuto il 50° anno con figli minori di età non può essere disposto, salvo venga diversamente pattuito dalle parti.

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

Nel **comma 1** si conviene di affidare a Fondirigenti il coordinamento delle politiche attive e della conseguente formazione collegata: Nel comma 2 sono aggiunti i **punti 2.1. e 2.2.** in cui si prevede, rispettivamente che dal 2025, le aziende verseranno alla Fondazione Fondirigenti Giuseppe Taliercio un contributo annuo di €100 per dirigente in servizio, e che le materie di formazione professionale siano oggetto di confronto con le RSA, ove esistenti.

Art. 26 Responsabilità civile e penale connessa alla prestazione

Integrando la dichiarazione a verbale dell'art. 26 le parti hanno confermato l'impegno a ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli artt. 18 e 26 del CCNL, tramite la gestione separata Fasi "non auto sufficienza", avvalendosi del supporto tecnico ed economico della società IWS SpA istituita tra le sottoscriventi parti e il Fasi, con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese da definirsi entro il 31 dicembre 2025. Si ricorda che il comma 5 del contratto prevede che le coperture assicurative per la responsabilità del dirigente e che non sono poste in capo all'azienda, sono a carico del dirigente, e che Confservizi e Federmanager, con il supporto del broker assicurativo Praesidium, ferma restando la libertà di scelta del dirigente, hanno individuato una polizza funzionale alle specifiche e diverse esigenze del dirigente interessato (vedi lettera congiunta del 07 gennaio 2021).

Art. 27 bis Previdenza complementare Previndai

Viene sostituito il **comma 3** dell'art. 27 bis, prevedendo che a partire dal 1° gennaio 2025,

- 1) alla quota minima a carico dell'impresa – pari al 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000,00 (precedentemente fissato a 180.000 euro) e nella misura minima di 4.800 euro – è stata aggiunta un'ulteriore quota del 2%;
- 2) conseguentemente, la quota a carico del dirigente è stata fissata al 2% e non più al 4%, facendo sempre salva l'ipotesi che l'impresa possa farsi carico di un ulteriore 1%, nel qual caso il contributo a carico del dirigente rimane fissato in una quota percentuale di pari valore.

Art. 36 Trattamento di fine rapporto.

Il nuovo **comma 2** prevede che la retribuzione variabile prevista dalle disposizioni del nuovo art.12 e collegata ai sistemi degli obiettivi assegnati a partire dal 2025 ed erogata nel successivo anno di rendicontazione, concorrerà al computo del T.F.R. Si tratta di una novazione contrattuale già presente nel contratto del settore industriale.

Art. 42 Decorrenza e durata

Il nuovo CCNL avrà scadenza 31 dicembre 2027.

Allegato al CCNL c'è inoltre un importante impegno sottoscritto **per contrastare le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro**. A livello aziendale tale impegno potrà necessariamente essere integrato con eventuali normative applicate alla generalità dei dipendenti.

Cordiali saluti.

Il Responsabile Area Sindacale
(Adolfo Spaziani).



All.to: c.s.
CR-LL/mb