FEDERMANAGER

DIREZIONE GENERALE

**CIRCOLARE N° 2839**
Roma, 27 novembre 2024

# ACCORDO 27 NOVEMBRE 2024 TRA FEDERMANAGER E CONFSERVIZI PER IL RINNOVO DEL CCNL DIRIGENTI DELLE IMPRESE DEI SERVIZI PUBBLICI DI INTERESSE GENERALE

E' stato sottoscritto il 27 novembre 2024 l'accordo di rinnovo del CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità con decorrenza **dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027** (vedi allegato).

I principali contenuti del rinnovo confermano le peculiari caratteristiche strategiche e industriali delle imprese che gestiscono servizi pubblici di interesse generale, estendendo così il perimetro di applicazione delle figure dirigenziali, riconosciute fondamentali per la crescita e lo sviluppo del sistema Italia.

Le parti hanno quindi inteso riaffermare e rilanciare la vocazione industriale del settore, condizione essenziale per migliorare il livello dei servizi erogati alla cittadinanza, soprattutto attraverso il consolidamento di strumenti di gestione aziendale fortemente orientati al risultato e l'implementazione di strumenti di formazione continua del management. L'accordo, poi, promuove l'adozione di modelli industriali moderni e sostenibili considerandoli fattori-chiave per affrontare le sfide legate al mercato nel quale operano le imprese del settore. Proprio per questo motivo la premessa del nuovo contratto fa riferimento anche alle nuove sfide in tema di cambiamenti climatici, di transizione ecologica e digitale.

L'accordo poi, rafforza la previdenza complementare e introduce il welfare aziendale, insieme all'attenzione verso i temi della genitorialità, delle disabilità e della parità di genere in relazione alla quale le parti hanno espressamente sancito l'impegno al contrasto di ogni forma di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Le parti concordano inoltre nel sottolineare che l'espansione e la modernizzazione dei servizi industriali di questo settore stanno generando nuove opportunità di business per gestire le quali sono richieste nuove figure manageriali, spesso altamente specializzate, generando un sorprendente trend di crescita del comparto che però incontra ostacoli nei vincoli normativi e legislativi che ne

limitano fortemente le potenzialità. Basti pensare ai limiti imposti per legge al rewarding del management aziendale per capire quanto la normativa attuale sia di impedimento allo sviluppo di una vera autonomia imprenditoriale in questo settore. Da questa importante riflessione deriva l'impegno, chiaramente espresso dalle parti nella premessa al contratto, di lavorare insieme per superare questa impasse normativa.

La PREMESSA è sostituita dalla seguente:

.
Confservizi e Federmanager confermano inoltre la volontà di operare per l'introduzione di modelli gestionali e retribuitivi che favoriscano la piena partecipazione del dirigente al conseguimento degli obiettivi aziendali. Per dare certezza agli impegni contrattuali le Parti hanno inteso rendere obbligatoria la presenza di una parte variabile nella struttura retributiva del dirigente collegata ai risultati, particolarmente rilevanti nei servizi di interesse economico generale.
Le Parti si impegnano al rilancio dell'Osservatorio bilaterale, oltre per una condivisione sulle strategie industriali del settore anche per monitorare l'attuazione effettiva di sistemi di incentivazione retributiva collegati ai risultati, verificando anche la diffusione dei modelli di riferimento congiuntamente sviluppati. Confservizi e Federmanager sottolineano l'importanza delle figure manageriali per lo sviluppo dei servizi industriali quale pilastro fondamentale per il rilancio dell'economia territoriale. In un contesto in cui la crescita economica deve fare i conti con sfide strutturali e trasformazioni globali, i servizi industriali di interesse generale offrono opportunità cruciali per creare valore, migliorare la competitività delle imprese e promuovere lo sviluppo sostenibile delle comunità.
L'adozione di modelli industriali sostenibili e resilienti è cruciale per affrontare le sfide legate ai cambiamenti climatici e alle risorse limitate, possono guidare la transizione ecologica e digitale favorendo l'economia circolare. Investire in servizi industriali non è solo una scelta economica, ma una necessità strategica per affrontare le sfide del futuro e costruire un modello di sviluppo più equo, resiliente e sostenibile. L'espansione e la modernizzazione dei servizi industriali generano nuove opportunità di lavoro, spesso ad alta specializzazione, favorendo la crescita anche di figure manageriali. Attraverso l'Osservatorio bilaterale le Parti si impegnano a promuovere iniziative formative congiunte rivolte in particolare al sistema delle piccole e medie imprese, in particolare nelle aree del Mezzogiorno.

## PARTE PRIMA – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- DEFINIZIONE DI DIRIGENTE

La nuova definizione di dirigente presente all'art. 1 del contratto collettivo chiarisce innanzitutto che sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del cod.civ. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire non necessariamente la realizzazione degli obiettivi generali dell'impresa **ma anche di un suo ramo autonomo.**

Accoglie, inoltre, nel proprio ambito quelle diffuse figure di **dirigente "specialista" o "*professional*"** che, in assenza di una espressa indicazione nella definizione contrattuale, solo in parte sono state ricondotte dalle aziende nella categoria del dirigente, pur in presenza di un orientamento giurisprudenziale favorevole. Si è tracciato, quindi, **un limite di demarcazione** riguardo a queste figure di elevata professionalità individuando nei dirigenti 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 autonomo.**

L'accordo, infine, ha modificato rafforzando la disciplina prevista dell'art. 1 prevedendo che le eventuali controversie che dovessero emergere in merito al riconoscimento della qualificazione di dirigente **devono essere preventivamente** sottoposte alle procedure conciliative di cui all'art. 32, rafforzando il ruolo delle Parti stipulanti nella gestione condivisa delle tematiche contrattuali rispetto ad un'impostazione di tipo conflittuale anche su questo specifico tema.

## PARTE SECONDA – TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

- TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

Il livello minimo del TMCG da assumere come parametro al 31 dicembre 2025 sarà pari a 80.000 euro mentre, per l'anno 2026, il trattamento minimo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre 2026 sarà ulteriormente elevato a 85.000 euro.

A copertura dell'anno 2024 di vacanza contrattuale si è concordato l'erogazione, entro marzo 2025, di un importo ***"una tantum"*** pari al **6%** del trattamento economico annuo lordo percepito nel 2024, esclusivamente ai dirigenti che:

a) risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2019;

b) 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;

c) nel periodo di vigenza del precedente rinnovo e fino al momento di stipula del presente contratto e quindi nel lasso di tempo che decorre dal 1° gennaio 2019 fino al 27 novembre 2024, non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, tranne quelli dovuti per l'adeguamento al TMCG e/o per gli aumenti di anzianità.

A tale proposito le Parti sociali hanno specificato che **non** costituiscono "aumenti" o "compensi di altra natura", idonei ad escludere il riconoscimento dell'"*una tantum*" sopra delineata:

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

Per quanto riguarda invece i "*compensi di altra natura*", **la cui percezione esclude** il dirigente dalla fruizione dell'importo *una tantum*, le Parti sociali hanno chiarito che tali voci retributive riguardano 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, **purché non siano stati riconosciuti al solo scopo di garantire al dirigente la fruizione di un trattamento economico complessivo annuo lordo pari al TMCG.**

- **AUMENTI DI ANZIANITÀ – DISCIPLINA TRANSITORIA**

La disciplina transitoria relativa agli aumenti di anzianità prevista dall'accordo 16 ottobre 2019 è stata abrogata in quanto ha esaurito i suoi effetti.

- **RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE RVI – (MBO - MANAGEMENT BY OBJECTIVE)**

Giunge finalmente a compimento il percorso intrapreso nei precedenti rinnovi riguardo **l'obbligatorietà per le imprese di adottare per tutti** i dirigenti sistemi di retribuzione variabile legati al raggiungimento di obiettivi come chiaramente **espresso anche nella nota d'intenti**. Si afferma quindi un modello retributivo in cui il trattamento economico del dirigente è composto da una parte fissa e una parte variabile. Le Parti sociali, infatti, hanno convenuto che la definizione di sistemi di MBO debba necessariamente caratterizzare il rapporto di lavoro dei dirigenti, sempre più orientato al conseguimento di obiettivi specifici aziendali.

Va, inoltre, evidenziato che è stato chiarito che **i periodi di fruizione dei congedi di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale non possono in alcun modo incidere negativamente sugli importi dovuti a titolo di MBO**.

## PARTE TERZA – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### ➢ POLITICHE ATTIVE, FORMAZIONE E CULTURA D'IMPRESA E MANAGERIALE

Tra le importanti novità va evidenziata la scelta di affidare la gestione delle **politiche attive a Fondirigenti**, tenendo conto che la formazione costituisce un elemento essenziale delle politiche attive. Si è considerato, inoltre, che la Fondazione Taliercio è titolare della autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di intermediazione.

Per sostenere questa attività, a partire dal 2025, la Fondazione riceverà dalle imprese la quota di **euro 100 annue**, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi. L'esatta decorrenza dell'obbligo contributivo sarà comunque stabilita con separate intese che definiranno nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.
È stato infine previsto che le **politiche di formazione** siano oggetto di **un incontro con le RSA**, nelle imprese ove risultino costituite.

### ➢ TRASFERTE E MISSIONI

Ferma la disciplina previgente, le parti hanno concordato di innalzare l'importo in cifra fissa dovuto in caso di trasferta da 85 a **100 euro**.

### ➢ TRATTAMENTO DI MALATTIA

È stato modificato il primo comma dell'art. 17, che ora prevede che nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi retribuiti. Tale periodo di conservazione del posto è elevato a **18 mesi** nel caso di **patologie oncologiche**. Il suddetto periodo di conservazione del posto di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei **3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso** rispetto ai 30 mesi precedentemente indicati. Per quanto riguarda, invece, gli ulteriori 6 previsti per i casi di patologie oncologiche, questi troveranno applicazione soltanto nel primo triennio dall'insorgenza della patologia, ove debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

### ➢ TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITÀ E DELLA GENITORIALITÀ CONDIVISA.

L'accordo riserva una particolare attenzione al tema delle pari opportunità con una serie di interventi tesi a rafforzarne la disciplina contrattuale partendo dalla **modifica dei titoli** di cui all'art. 17 bis, introducendo la **"genitorialità condivisa",** all'art.17 ter aggiungendo alle pari opportunità l'**"equità retributiva"** e introducendo un **nuovo art. 17 quater** sul **congedo matrimoniale**.

Un nuovo impianto contrattuale che parte che conferma la comune consapevolezza delle Parti stipulanti della valenza strategica di operare favorendo modelli organizzativi inclusivi.

Un primo aspetto per favorire lo sviluppo delle pari opportunità è senz'altro il sostegno alla genitorialità condivisa, al fine di perseguire un maggior equilibrio tra i genitori.

In questo senso, all'art. 17-bis, le parti hanno concordato:

a) che, in vista o durante i periodi di astensione obbligatoria (di maternità o paternità) la/il dirigente, se lo desidera, potrà concordare con il datore, con **l'ausilio della RSA** se presente, **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;
b) che 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**;
c) che 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;
d) la possibilità per le imprese di prevedere un più ampio periodo di congedo di paternità obbligatorio rispetto ai 10 giorni previsti per legge.

Le parti hanno inoltre inserito una dichiarazione a verbale **volta a promuovere iniziative di carattere gestionale-organizzativo che – facendo salva la peculiare disciplina sull'orario di lavoro del dirigente – garantiscano una maggiore "flessibilità"** per i dirigenti con figli di età inferiore ai dodici anni o con figli con disabilità riconosciuta, ovvero per i dirigenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado beneficiari della l. 104/1992.

- PARI OPPORTUNITA' ED EQUITA' RETRIBUTIVA

All'art. 17-ter, poi, 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 **RSA**.

Infine, è stato **aggiunto l'art. 17-quater** che prevede, 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.

Le parti, infine, hanno precisato che oggetto **dell'informativa di cui all'art. 20, comma 4, alle RSA,** ove presenti, saranno anche le politiche in materia di pari opportunità.

ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGO DI LAVORO (allegato)

Federmanager e Confindustria hanno concordato di estendere alla dirigenza la portata dell'accordo a suo tempo sottoscritto da Confindustria in materia, dando seguito all'accordo europeo sul contrasto alle molestie e alla violenza di genere sul luogo di lavoro.

Si è concordato di avviare un'azione di sensibilizzazione su queste tematiche facendo in modo che, a livello locale, le parti individuino le strutture più adeguate alle quali le persone oggetto di molestie o violenze sul luogo di lavoro potranno rivolgersi per ottenere un'assistenza qualificata. Quindi, coinvolgendo l'associazione 4.Manager, le parti si sono impegnate a dare la più ampia informazione e diffusione sui contenuti dell'accordo.

- COPERTURA ASSICURATIVA PER CAUSE DIVERSE DALL'INFORTUNIO E DALLA MALATTIA PROFESSIONALE

Per quanto riguarda la polizza assicurativa di cui al comma 5 dell'art. 12, a decorrere dal 1° gennaio 2025, viene innalzata la copertura da 200.000 a **300.000** euro nel caso di dirigente che non abbia figli a carico né coniuge e da 300.000 a **400.000** euro quando il nucleo familiare della/del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

La quota a carico del dirigente passa da 200 a **300** euro annui.

- TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

La scelta delle parti contraenti è stata quella di cercare di favorire i migliori equilibri familiari e di cura a fronte di particolari situazioni. È stato, quindi, modificato l'art. 14 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.

- **RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE**

Con la dichiarazione a verbale all'art. 15, le parti hanno confermato l'impegno a ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli artt. 12 e 15 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.

- **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le Parti sono intervenute sulla ripartizione percentuale delle quote di contribuzione della previdenza complementare a favore dei dirigenti iscritti al Previndai modificando, a partire dal 1° gennaio 2025, l'art. 18 nei seguenti termini:

a) 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 (precedentemente fissato a 180.000 euro) e nella misura minima di 4.800 euro – è stata **aggiunta un'ulteriore quota del 2%;**

b) **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.

Di seguito un esempio del calcolo effettuato sul TMCG di 80.000 euro:

| **SOLUZIONE 4% + 2% A CARICO IMPRESA** | | | **Accantonato Previndai** |
|---|---|---|---|
| TMCG | | | |
| 80.000 | | | |
| Quota dipendente | 2% | | 1.600 |
| Quota impresa | 4% | 3.200 | |
| Minimale impresa | | | 4.800 |
| Quota aggiuntiva impresa | 2% | | 1.600 |
| Totale | 8,0% | 6.400 | **8.000** |

Nell'ambito del disegno di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di procedere nel percorso finalizzato a far

conseguire piena autonomia al FASI OPEN, in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa continuare a perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari e sviluppare servizi per la non autosufficienza. Gli organi di amministrazione del FASI, che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione.

- **WELFARE AZIENDALE**

Le Parti hanno concordato sulla necessità di richiamare l'attenzione delle imprese **sull'opportunità di adottare, a livello aziendale, adeguate iniziative di welfare, quale valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai dirigenti.** A tal fine le parti si sono impegnate a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche in merito alle quali verranno opportunamente **coinvolte le RSA**, ove presenti.

Mario Cardoni