

Addì, 27 novembre 2024, in Roma

t r a

CONFSERVIZI

e

FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 30 luglio 2019 per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità.

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2025, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 ottobre 2019 per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità e assume a riferimento le "imprese di servizi pubblici di interesse generale".

La PREMESSA è sostituita dalla seguente.

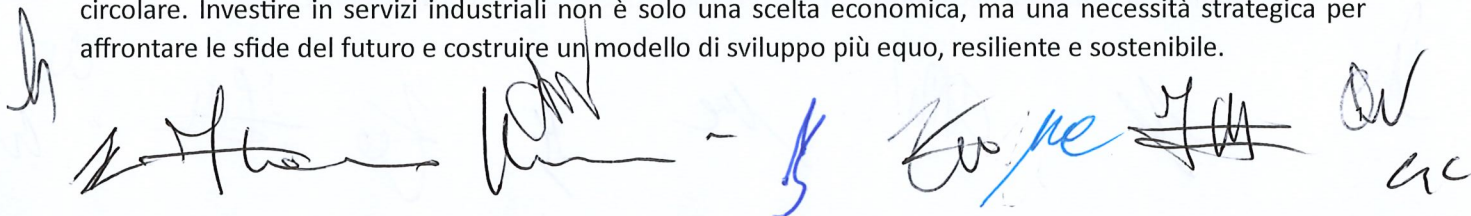
Confservizi e Federmanager confermano la volontà di sviluppare e consolidare un modello di relazioni industriali per la valorizzazione della figura del dirigente sottolineando la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo e di crescita ai valori dell'etica e responsabilità sociale. Le Parti, oltre alla volontà di consolidare il modello di relazioni industriali in relazione alle dinamiche sociali e civili, si impegnano ad operare per lo sviluppo di modelli organizzativi inclusivi per favorire una crescita anche delle figure manageriali femminili e favoriscano la genitorialità condivisa.

Confservizi e Federmanager confermano inoltre la volontà di operare per l'introduzione di modelli gestionali e retributivi 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. Si conferma inoltre l'impegno ad operare, congiuntamente, per superare gli attuali vincoli normativi e legislativi che anche in materia retributiva non consentono lo svilupparsi di una reale autonomia di impresa.

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.

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

L'articolo 1 è sostituito dal seguente:

1. 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 la realizzazione degli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo funzionalmente autonomo.
2. Il presente contratto si applica ai dirigenti delle imprese che gestiscono servizi pubblici di interesse generale.

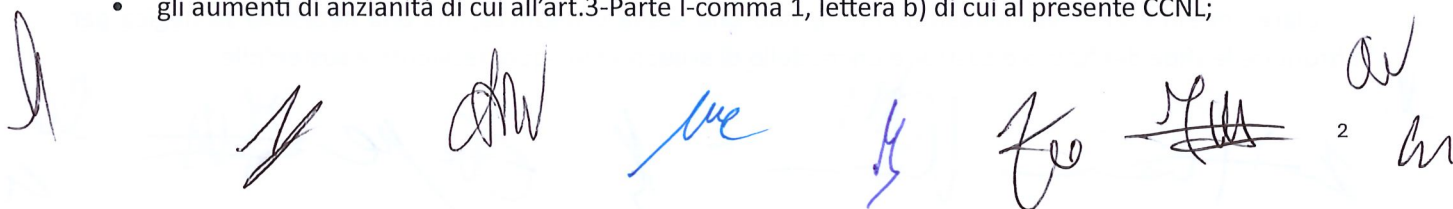
Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda; rientrano altresì nella suddetta definizione quelle figure professionali, di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale, che concorrono a definire e realizzano obiettivi dell'impresa o di un suo ramo funzionalmente autonomo.

3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.
4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente devono essere preventivamente sottoposte alla procedura prevista dal successivo art. 32 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.

Art. 3 - II - Trattamento minimo complessivo di garanzia

La parte II dell'articolo 3 è sostituito dal seguente:

1. Il «trattamento minimo complessivo di garanzia», come stabilito al successivo comma 2, è il parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo lordo così come definito al successivo comma 3, complessivamente riconosciuto al dirigente.
2. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. A valere dall'anno 2025 il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 80.000 euro e a 85.000 euro dall'anno 2026.
3. Ai fini del confronto tra il «trattamento minimo complessivo di garanzia» e il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente si prendono in considerazione:
 - la retribuzione base di cui all'art. 3-Parte I-comma 1, lettera a1) di cui al presente CCNL;
 - gli aumenti di anzianità di cui all'art.3-Parte I-comma 1, lettera b) di cui al presente CCNL;



- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili. Esclusivamente per il personale dirigente impegnato in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile, denominati "Piani Vendita" di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile, ai fini del confronto di cui al presente comma verranno prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi Piani Vendita.
4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il «trattamento minimo complessivo di garanzia», deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di «adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia», con la retribuzione afferente al mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, sarà incrementato di un importo pari all'una tantum erogato nel mese di dicembre a titolo di «adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia» che, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, confluisce nella voce «superminimo» della retribuzione base di cui all'art. 3 - Parte I - comma 1, lett. a2), per assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.
 5. Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il trattamento minimo complessivo di garanzia spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese utile, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

CLAUSOLA COMPROMISSORIA

Ogni eventuale controversia individuale, plurima o collettiva relativa all'interpretazione della presente Parte Seconda - Trattamento minimo complessivo di garanzia, sarà esaminata direttamente fra le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nel corso di apposite riunioni che avranno luogo su richiesta di una delle parti e secondo procedure da definire.

Art. 12 – Retribuzione variabile incentivante RVI (Management By Objective)

All'articolo 12, comma 1 è sostituito dal seguente:

1. In coerenza con l'esigenza di introdurre nelle aziende dei servizi pubblici di interesse generale un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato dei servizi stessi, considerate anche le modifiche della struttura della retribuzione introdotte dal presente CCNL, le aziende **devono adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati**. In ogni caso, i sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati devono computare, ai fini della determinazione del compenso, i periodi di congedo di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale.

Art. 16 - Trasferte e missioni

All'art.16, il comma 1 è sostituito dal seguente:

1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari a 100 (cento/00) euro.

Art. 17 - Trattamento di malattia

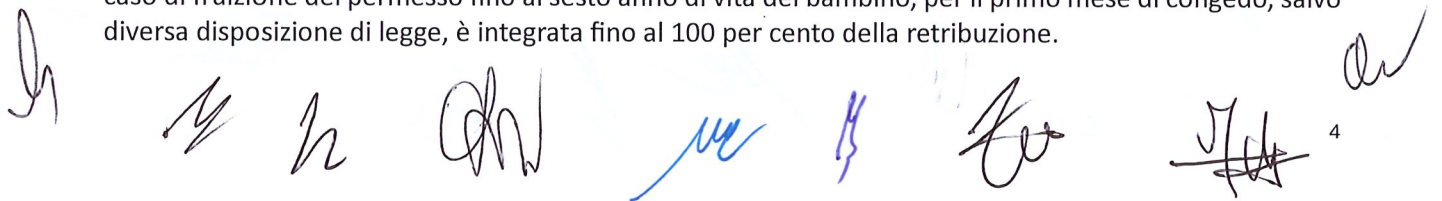
All'articolo 17, il comma 1 è sostituito dal seguente:

1. 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, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. Il suddetto 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 tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, mentre i 6 mesi aggiuntivi, per i casi di patologie oncologiche, troveranno applicazione soltanto nel primo triennio dall'insorgenza della patologia ove debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

Art. 17 bis - Tutela della maternità e paternità e della genitorialità condivisa

L'articolo 17 bis è sostituito dal seguente:

1. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.
1-bis. La contrattazione aziendale può estendere convenzionalmente il periodo di congedo obbligatorio di paternità di cui all'art. 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.
2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.
3. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.
4. Al fine di facilitare il reinserimento nell'organizzazione al rientro dal periodo di astensione obbligatoria, la/il dirigente potrà avere un incontro con il datore di lavoro per identificare eventuali misure di supporto per il periodo di astensione e, durante lo stesso, se lo desidera, avere degli incontri calendarizzati per rimanere costantemente informata/o sulle attività di propria competenza e sulle novità operative della propria area e/o dell'azienda, secondo modalità concordate con il datore di lavoro. Su richiesta della/del dirigente l'incontro potrà avvenire con l'assistenza della RSA, ove esistente.
5. Le Parti convengono che per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 l'indennità pari all'80 per cento della retribuzione prevista dall'art. 34 del decreto nel caso di fruizione del permesso fino al sesto anno di vita del bambino, per il primo mese di congedo, salvo diversa disposizione di legge, è integrata fino al 100 per cento della retribuzione.



6. Al termine dei periodi di congedo di cui ai capi lii, IV, V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 il/la dirigente ha diritto, salvo che espressamente vi rinunci in sede protetta, alla conservazione del posto di lavoro e di permanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale

Le parti intendono promuovere l'adozione di misure di gestione flessibile della prestazione lavorativa 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, compatibilmente con la peculiare disciplina dell'orario di lavoro dei dirigenti (art. 17, 5° comma, lett. a), D. Lgs. 66/2003).

Art. 17 ter - Pari opportunità ed equità retributiva

All'articolo 17 ter è aggiunto il seguente comma:

01. Le Parti intendono promuovere l'adozione di misure volte a ridurre il divario di genere, diffondendo al contempo una cultura inclusiva e neutrale di crescita professionale e di equità remunerativa basata sulla meritocrazia. In questo senso, le Parti condividono 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, con il coinvolgimento, ove esistenti, delle relative rappresentanze sindacali.

Art. 17 quater - Congedo matrimoniale

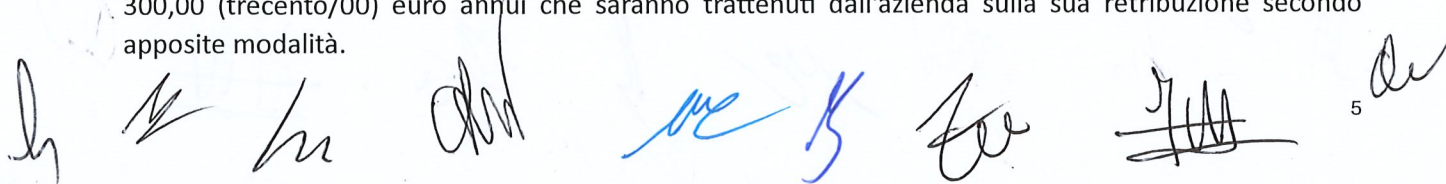
È aggiunto l'art. 17 quater dal seguente contenuto:

1. In occasione di matrimonio compete al dirigente non in prova un periodo di congedo di 15 giorni anche consecutivi, da fruirsi nei termini concordati con l'impresa, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio retribuita al 100% con relativo trattamento previdenziale.
2. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni.
3. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto, in occasione del matrimonio, con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Art. 18 - Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa

All'articolo 18, il comma 5 è sostituito dal seguente:

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte ovvero di invalidità permanente, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2025, ad euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 300,00 (trecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.



Art. 23 - Trasferimento del dirigente

All'articolo 23, il comma 5 è sostituito dal seguente:

5. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno e del dirigente con figli a carico con una disabilità riconosciuta. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

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

All'articolo 24 comma 1 è aggiunto il seguente periodo:

Confservizi e Federmanager convengono sul punto che la formazione professionale costituisce un elemento essenziale delle politiche attive e, pertanto, convengono nell'affidare a Fondirigenti il coordinamento delle politiche attive e della formazione ad esse collegata, con il compito di attuare le relative iniziative in materia nonché di monitorarne gli effetti. Ciò anche in ragione del fatto che Fondirigenti è titolare della autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di intermediazione.

Vengono aggiunti al comma 2 i seguenti cc. 2.1 e 2.2:

- 2.1 Le parti convengono che per sostenere l'attività della Fondazione «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», a partire dal 2025, le imprese verseranno la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi. Tale contributo andrà ad integrare le risorse private della Fondazione. La decorrenza dell'obbligo contributivo sarà stabilita con separate intese che definiranno nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.
- 2.2 Confservizi e Federmanager concordano nel ritenere opportuno che le politiche di formazione professionale siano oggetto di un incontro con le RSA ove esistenti.

Art. 26 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

All'art. 26 è aggiunta la seguente dichiarazione a verbale:

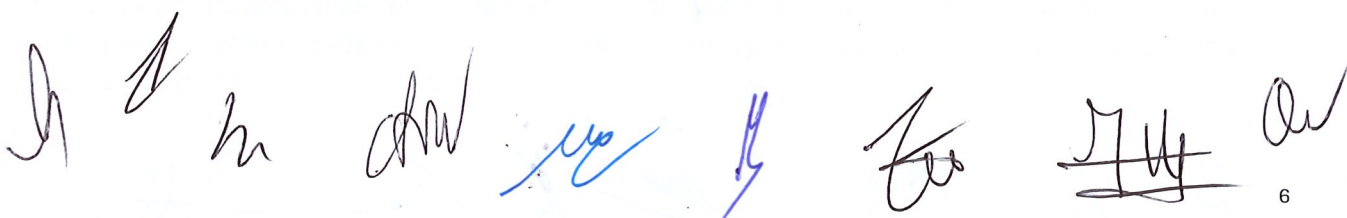
DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano l'impegno a ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli art.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 scriventi 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.

Parte TERZA

Il titolo della parte TERZA è sostituito dal seguente:

"TUTELE ASSISENZIALI E PREVIDENZIALI - WELFARE AZIENDALE"

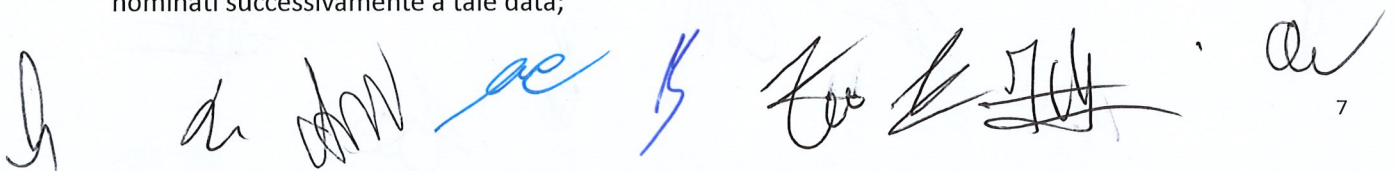


6

Art. 27 bis - Previdenza complementare-PREVINDAI

Il comma 3 dell'articolo 27 bis è sostituito dal seguente:

3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI - Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate: a. con decorrenza dal 1° gennaio 2025, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:
- a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000,00 (duecentomila/00) euro annui, che non può risultare inferiore a 4.800 euro;
- a.2. a carico dell'impresa, nella misura minima di un ulteriore 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000,00 (duecentomila/00) euro annui, che si aggiunge alla quota di cui al punto a.1;
- a.3. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari al 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita fino al limite di 200.000,00 (duecentomila) euro annui;
- a.4. fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota pari alla metà della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dal 1° gennaio 2025 di cui ai punti a.1. e a.2.;
- b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;
- c. la contribuzione di cui ai precedenti punti a.1. e a.2. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.4., senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previndai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;
- d. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi dei punti a.1. e a.2. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;
- e. il confronto fra il contributo non inferiore a 4.800 euro e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;
- f. la contribuzione di cui al punto a.3., salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a.4., corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;
- g. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e f. sono fissate dal Consiglio di amministrazione del Fondo;
- h. il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;



- i. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificati dal presente articolo.

Art. 28 bis - Welfare aziendale

È inserito l'articolo 28 bis dal seguente contenuto:

Confservizi e Federmanager concordano nel ritenere che adeguate iniziative di welfare, da attuare a livello aziendale, previo incontro con le RSA ove esistenti, costituiscano un valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai dirigenti e si impegnano a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche.

PARTE QUARTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 30 - Informazione e consultazione dei dirigenti

All'articolo 30, il comma 5 è sostituito dal seguente:

5. In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive, ai sistemi di retribuzione variabile ed in materia di pari opportunità: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Premessa" del contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

Art. 32 - Controversie

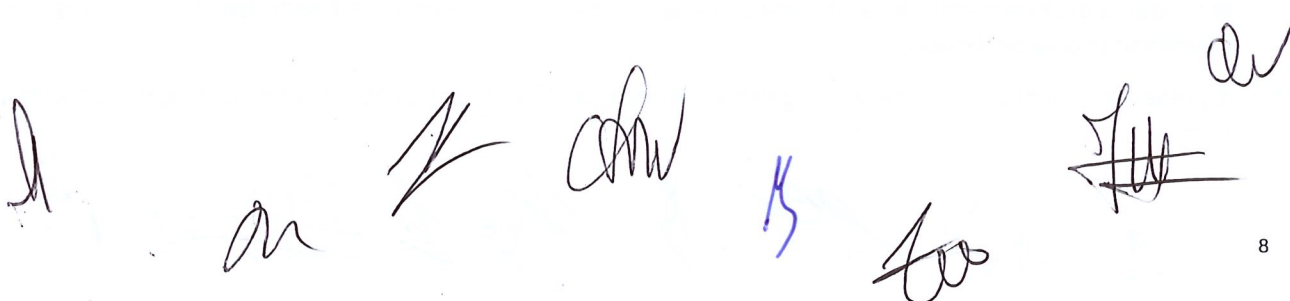
All'articolo 32, il comma 2 è sostituito dal seguente:

2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge all'esame congiunto tra l'azienda e la RSA se presente.

Art. 36 Trattamento di Fine Rapporto

Il comma 2 viene così modificato:

2. Ai fini che precedono per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano come retribuzione tutti gli elementi aventi carattere continuativo, e i trattamenti economici derivanti, a partire dall'esercizio 2025, dall'adozione dei sistemi di retribuzione variabile previsti dal nuovo comma 1 dell'art. 12.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small 'd', a stylized 'm', a signature that appears to be 'K', a signature that appears to be 'CHW', a blue 'B', a signature that appears to be 'LW', and a large, complex signature that appears to be 'F'. To the right of these, there is a small 'du' and another signature that appears to be 'F'. The page number '8' is located at the bottom right corner.

Art. 42 - Decorrenza e durata

L'articolo 42 è sostituito dal seguente:

1. Il contratto collettivo, rinnovato con l'accordo del 27 novembre 2024, decorre dal 1° gennaio 2025 e avrà scadenza il 31 dicembre 2027.
2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata a.r. almeno 2 mesi prima della scadenza indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.
3. Le Parti, in considerazione della decorrenza del presente contratto a partire dal 1° gennaio 2025, concordano di erogare, a copertura dell'anno 2024 ed entro il mese di marzo del 2025, un importo una tantum onnicomprensivo, pari al 6% del trattamento economico annuo lordo riconosciuto nel 2024, 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 all'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 della stipula del presente contratto, non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli aumenti di anzianità ed i compensi e gli aumenti dovuti per l'adeguamento al TMCG.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti intendono chiarire che per "compensi di altra natura", la cui percezione esclude i dirigenti dalla fruizione dell'importo una tantum, si vogliono intendere 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 e che non siano stati attribuiti al solo scopo di garantire al dirigente la fruizione di un trattamento economico complessivo annuo lordo pari al TMCG. Non costituiscono invece "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 ed eventualmente fruite dal dirigente, né le corrisposizioni una tantum, né compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (MBO).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che il complessivo trattamento economico e normativo derivante dal rinnovo del contratto concluso in data 27 novembre 2024 costituisce una disciplina di miglior favore per i dirigenti, anche con riferimento ai singoli istituti oggetto di nuova e specifica regolamentazione, rispetto al contratto collettivo nazionale del 31 dicembre 1948, recepito dal D.P.R. 2 gennaio 1962, n. 483.

Nota a verbale all'art. 43 Trattamento retributivo del direttore

In relazione al cambiamento della struttura retributiva di cui al presente accordo, in particolare all'art. 3, le disposizioni dell'art. 43 continuano ad applicarsi esclusivamente ai direttori in servizio alla data del rinnovo del 27 novembre 2024.

CONF SERVIZI

FEDERMANAGER

ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO TRA CONF SERVIZI E FEDERMANAGER.

1. Premessa.

Confservizi e Federmanager riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Le parti pertanto - consapevoli che la maggiore consapevolezza e una formazione adeguata delle e dei dirigenti possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro - condannano le violenze e le molestie in tutte le loro forme e riconoscono la necessità di intervenire per favorire, anche nella categoria dirigenziale, il riconoscimento, la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

A tal fine Confservizi e Federmanager dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni del presente accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro devono essere denunciati;
- le/i dirigenti e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

2. Definizione di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.



3. Attuazione.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Confservizi e Federmanager s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. A) all'interno delle unità produttive.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi di molestie e/o di violenza.

Affinché le procedure si svolgano con la necessaria discrezione, per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso. I casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo, tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità. Può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

I casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate. Le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i dirigenti e le dirigenti e/o i loro rappresentanti, ove presenti, elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

4. Disposizioni finali.

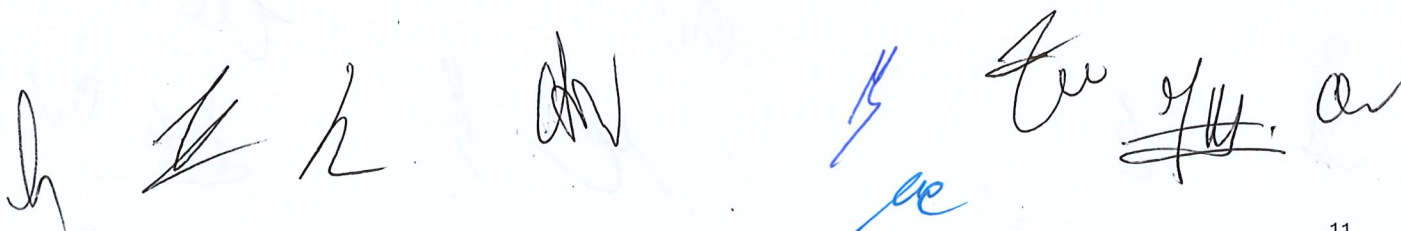
Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne.



DICHIARAZIONE

ai sensi dell'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

del

L'azienda.....ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Firma del datore di lavoro
