

Accordo Sindacale Collettivo “di armonizzazione”
per il personale Dirigente della FONDAZIONE IFEL

Il giorno 28/01/2026, presso la sede della Fondazione IFEL, a Roma in P.za San Lorenzo in Lucina, 26 sono presenti le sottoscritte parti:

- **DATORE DI LAVORO**: FONDAZIONE IFEL, nella persona del Dr. Vito Leccese nella sua qualifica di “Consigliere Delegato” e della Sig.ra Susanna Fortuna nella sua qualifica di “Direttore Amministrativo”, assistiti dal consulente incaricato Dr. Marco Pappalardo
- **La RSA** Dirigenti dell'IFEL ex art. 31 del CCNL applicato: Dr. Walter Tortorella
- **MANAGERITALIA Lazio Abruzzo Molise Sardegna e Umbria Associazioni dei dirigenti del settore del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato (di seguito Manageritalia)**: in sostituzione del sig. D'Amore, dalla delegata Sig.ra Carlotta Colonna nella sua qualifica di Responsabile Ufficio Sindacale

Premesso che

- 1) in data 18/05/2023 è stato perfezionato il nuovo CIA IFEL per il personale Dirigente della FONDAZIONE IFEL prevedete:
 - a) all'art. 4, 1., l'istituzione e l'attribuzione a livello aziendale di un “superminimo assorbibile” collettivo, ivi disciplinato;
 - b) all'art. 5, la introduzione di un sistema a livello aziendale di un credito “welfare” per beni e servizi, ivi disciplinato;

Considerato che

- 2) in data 05/11/2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo, ratificata da Manageritalia e Confcommercio, per il rinnovo del CCNL per i “dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi” applicato in IFEL al personale Dirigente;
- 3) detta ipotesi di accordo per il rinnovo del citato CCNL prevede:
 - c) negli art. 2 e 3 degli aumenti retributivi;
 - d) nell'art. 4, l'aumento del valore del “credito welfare” da CCNL (CFMT);
- 4) pertanto sono sorti dubbi interpretativi circa il contemperamento delle previsioni del suddetto CIA del 18/05/2023 con quelle successivamente introdotte dalla citata ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 05/11/2025;
- 5) la parte sindacale ha, quindi, chiesto un esame congiunto volto a dirimere detti dubbi interpretativi e/o perplessità.

Tanto premesso e considerato

all'esito di un lungo e serrato confronto, conformemente ai più moderni indirizzi del sistema di contrattazione e convinti della positività e reciproca utilità dello strumento, pervengono alla definizione del seguente accordo collettivo aziendale “di armonizzazione”.

1. Welfare Aziendale

Anche a mente della specifica previsione del CIA precedente, nell'art. 5: " ... *omissis* .. *salvo condizioni di miglior favore previste dai prossimi accordi di rinnovo del CCNL ... omissis*", le Parti, a far data dal 01/01/2026, sostituiscono il testo del citato art. 5 del CIA con il seguente nuovo testo:

Le Parti concordano che, in aggiunta alle previsioni in materia di "Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari" (Piattaforma Welfare CFMT), contenute all'art 23 del CCNL applicato al personale dirigente del 12 aprile 2023 e successivi accordi di rinnovo, la Fondazione istituisca, per la medesima categoria di lavoratori, a partire dal 01/01/2026 e per gli anni successivi fino al rinnovo del presente CIA, un *credito welfare* individuale aziendale, distinto dalle somme annue previste dal CCNL applicato, da utilizzare per se stessi e/o per i propri familiari e per la fruizione/rimborso di beni e servizi di cui ai regimi di esenzione, in materia di *welfare*, ex art. 51, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e ss.mm.ii. e/o anche per contribuzione aggiuntiva a previdenza complementare e/o ad enti assistenziali, quali, ad es: Mario Negri, a libera scelta dei dirigenti interessati e titolari del predetto *credito welfare* aziendale; per un valore determinato in funzione della anzianità individuale di servizio del dirigente e come segue:

- a) dirigenti con anzianità di servizio fino a 5 anni: valore annuale € 150,00 (Euro centocinquanta/00) annui lordi;
- b) dirigenti con anzianità di servizio da 5 fino ad 8 anni: valore annuale € 550,00 (Euro cinquecentocinquanta/00) annui lordi;
- c) dirigenti con anzianità di servizio superiore a 8 anni: valore annuale € 1.000,00 (Euro mille/00) annui lordi.

Le Parti si incontreranno, a richiesta, in sede aziendale per valutare l'andamento della adozione di apposita "piattaforma" informatica finalizzata ad agevolare l'utilizzo del predetto *credito welfare* aziendale aggiuntivo e/o per la definizione delle modalità concrete e tempistiche di utilizzo dello stesso nell'anno di competenza.

La Fondazione si atterrà alle indicazioni e alle informazioni operative che saranno fornite da Manageritalia e Confcommercio per quanto concerne il *credito welfare* che si riferisce ai servizi proposti dai Fondi ed Enti contrattuali.

Nel caso di assunzione o nomina intervenuta del corso dell'anno, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato, il *credito welfare* aziendale viene riconosciuto pro quota, considerando mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni di calendario. Il *credito* è riconosciuto per intero in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

L'importo del *credito welfare* aziendale annuale eventualmente non utilizzato dagli aventi diritto entro il 30/11 dell'anno di competenza, non potrà essere monetizzato né essere convertito in un trattamento di altro genere e, quindi, si intenderà annullato.

2. Riallineamento salariale (superminimo assorbibile e una tantum) – riferimento punto 4.1 del CIA IFEL

In ottemperanza a quanto previsto dal comma 2, dell'art. 3 dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 05/11/2025, applicato al personale dirigente della Fondazione IFEL, gli aumenti indicati nell'art. 2 della suddetta ipotesi di accordo non verranno assorbiti mediante

corrispondente riduzione di eventuali elementi individuali della retribuzione denominati "superminimo assorbibile" attribuiti ante 31/07/2025.

Pertanto, i suddetti aumenti previsti dal CCNL verranno applicati e, per l'effetto, ove e se individualmente presente l'elemento retributivo individuale denominato "superminimo assorbibile" da una parte ne comporteranno una pari riduzione e dall'altra una corrispondente pari ri-allocazione nell'elemento retributivo individuale denominato "superminimo non assorbibile".

3. Validità

Il presente accordo, valido anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 8 D.L. n. 138/2011, è un complesso unico ed inscindibile e, pertanto, non è suscettibile di sottoscrizione, adesione e/o applicazione parziale.

Lo stesso assorbe, congloba e annulla e sostituisce ogni precedente accordo e/o previsione, collettiva e/o anche individuale, sui temi dallo stesso trattati e/o disciplinati.

In sede aziendale e con accordo collettivo tra la Direzione di IFEL e la RSA lo stesso potrà essere consensualmente modificato in tutto od in parte.

IFEL applicherà le previsioni del presente accordo a tutti i propri dirigenti aventi diritto, ovunque assunti e/o ubicati.

Le parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

4. Decorrenza e durata

Il presente accordo, si compone di una premessa, considerazioni e 5 articoli; trattandosi di accordo di armonizzazione tra precedenti previsioni del CIA e quelle successive del CCNL applicato, ha validità e esistenza collegata a quella del CIA Ifel - Dirigenti.

5. Deposito

IFEL, a tutti gli effetti di legge e contrattuali, curerà il "deposito" del presente accordo collettivo presso la ITL competente e, con la sottoscrizione dello stesso, dichiara ed autocertifica, a tutti gli effetti di legge ivi compresi quelli previdenziali e fiscali, nonché del DPR n. 445/2000, la conformità dello stesso alle norme di legge e regolamentari per le materie trattate.

Letto, confermato in ogni sua parte, e sottoscritto

Roma, lì 28/01/2026

Il Datore di Lavoro



La RSA per il personale Dirigente

Walter Tortorella



MANAGERITALIA

Carlotta Colonna Responsabile Ufficio Sindacale

