

Contratto Integrativo Aziendale (CIA)
per il personale Dirigente della FONDAZIONE IFEL

Il giorno 18/5/2023, 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)** - rappresentata dalla Sig.ra Carlotta Colonna Responsabile Ufficio Sindacale

Premesso

- a) la specificità giuridica di parte datoriale, i cui vertici sono tenuti a coniugare i comuni e pacifici principi in materia di autonomia organizzativa e libertà negoziale (derivanti dalla natura di diritto privato dell'ente e dei relativi rapporti di lavoro) con i vincoli di finanza pubblica (nella parte in cui applicabili per scelta legislativa) e un'attenta considerazione della natura delle risorse gestite;
- b) le richieste di parte sindacale, come più volte rappresentate anche in precedenti incontri ed anche in sede aziendale;
- c) l'alto valore congiuntamente attribuito dalle Parti alla Contrattazione Collettiva di 2° livello e, quindi, anche all'aggiornamento del CIA sottoscritto il 18/07/2018, e qui richiamato, mediante un nuovo Accordo Collettivo Aziendale per la dirigenza, destinato a disciplinare e riordinare talune materie

Considerato

che il presente accordo persegue inoltre finalità di realizzare maggiore qualità dei contratti di lavoro, l'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, incrementi di competitività e di salario, avvio e gestione di nuove attività-progetti aziendali, etc ...

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 stipula del seguente accordo collettivo aziendale.

1. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA APPLICATA

Considerata la specificità delle attività esercitate da IFEL (vedi art. 3 dello Statuto), nonché il settore merceologico-produttivo nella quale la stessa si inserisce, le Parti confermano che il CCNL di riferimento, valido ed efficace, applicabile alla generalità dei lavoratori di IFEL appartenenti alla categoria dirigenziale è quello vigente per "il personale dirigente delle aziende del settore Terziario-Distribuzione-Servizi" sottoscritto da Confcommercio e Manageritalia.



Pertanto, le parti concordano di fare esclusivo riferimento alla parte economica e normativa del precitato CCNL, con salvezza di quanto, comunque, previsto e/o derogato dal presente Accordo-Contratto Collettivo Aziendale (CIA).

2. RI-DETERMINAZIONE DEGLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE (indennità di funzione/ Superminimo non assorbibile CIA)

Le Parti concordano che, a far data dal mese 01/07/2023, per il personale di IFEL appartenente alla categoria "dirigenti", in aggiunta alla retribuzione determinata ai sensi dell'articolo 4 del CCNL applicato e fatto salvo quanto specificato nell'ultimo capoverso del presente articolo, venga introdotto e riconosciuto un nuovo e migliorativo elemento della retribuzione fissa, denominato "**Superminimo non assorbibile CIA**", il cui valore individuale è stabilito in funzione della anzianità individuale di servizio e come segue:

- a) dirigenti con anzianità di servizio fino a 5 anni: valore € 150,00 (Euro centocinquanta/00) mensili lordi;
- b) dirigenti con anzianità di servizio da 5 fino ad 8 anni: valore € 500,00 (Euro cinquecento/00) mensili lordi;
- c) dirigenti con anzianità di servizio superiore a 8 anni: € 1.250,00 (Euro milleduecentocinquanta/00) mensili lordi.

Rimane inteso che tale "Superminimo non assorbibile CIA", per sua natura:

- verrà corrisposto per le attuali 14 mensilità contrattuali;
- non potrà essere assorbito da alcun altro trattamento economico e parteciperà al computo degli altri istituti previsti per Legge e/o dalla contrattazione collettiva (es: TFR, preavviso);
- non potrà essere modificato e/o revocato.

In ragione di quanto precede, le Parti concordano che, per i dirigenti già in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'eventuale attuale voce retributiva variabile denominata "**Indennità di Funzione**", attribuita individualmente e/o ad personam, erogata per le sole 12 mensilità ordinarie e non computabile ai fini di alcun istituto di legge e/o contrattuale, cessa di essere erogata in quanto abolita, perché sostituita e comunque assorbita e/o conglobata, fino a concorrenza, nel suddetto nuovo elemento retributivo "superminimo non assorbibile CIA" e nei relativi importi siccome indicati nelle precedenti lettere da a) a c).

Il presente articolo non si applica ai dirigenti fintanto che rivestano anche la soggettività di Organi in IFEL e che, inoltre, per tale funzione organica percepiscano emolumenti.

3. INDENNITA' DI MAGGIORE RESPONSABILITA'

Le parti concordano che, ricorrendone la fattibilità economico-finanziaria ed a discrezione della Direzione della Fondazione, potrà essere istituito e riconosciuto ai singoli dirigenti, con atti individuali, un trattamento economico aggiuntivo, correlato a specifiche funzioni attribuite e relative responsabilità, denominato: "**Indennità di maggiore responsabilità**", per un valore compreso tra un minimo di € 180,00 (euro centottanta/00) ed un massimo di € 900,00 (euro novecento/00) mensili lordi.

Rimane inteso che detta "indennità", per sua natura:

- verrà corrisposta per le attuali 14 mensilità contrattuali;
- non potrà essere assorbita da alcun altro trattamento economico e parteciperà al computo degli altri istituti previsti per Legge e/o dalla contrattazione collettiva (es: TFR, preavviso);

ee

ds

VR

- non fa parte della retribuzione c.d. "irriducibile" e potrà, quindi, essere modificata e/o revocata, a discrezione della Fondazione e/o nel caso in cui varino e/o cessino i motivi che ne hanno comportato l'attribuzione.

I principi generali cui la Direzione sarà tenuta ad uniformarsi per l'istituzione ed il riconoscimento di tale indennità, saranno ispirati, a titolo esemplificativo, al rispetto dei seguenti criteri di valutazione-determinazione ed assegnazione: dimensione economico-finanziaria e di gestione di risorse umane relativamente a nuova progettualità; ampiezza dei bacini di utenza in relazione a nuovi specifici servizi offerti; dimensione della nuova struttura/ufficio/dipartimento di cui si acquisisce interim; aumento di responsabilità giuridico-amministrativa derivante dalla nuova funzione aggiuntiva e dai conseguenti provvedimenti adottati; incremento del livello di impegno, del disagio derivante dalla nuova posizione, del livello di specializzazione richiesta nonché dall'eventuale necessità di coordinare alte professionalità legate alla nuova funzione/responsabilità.

4. RIALLINEAMENTO SALARIALE (Superminimo assorbibile e una tantum)

Le Parti concordano che, a mente ed in parziale variazione-deroga di quanto previsto dal CCNL Dirigenti Terziario Distribuzione Servizi (TDS) nonché dall'Accordo di rinnovo del 12 aprile 2023, la Fondazione provveda a:

1. attribuire, a tutto il personale dirigente in forza alla data del 01/07/2023, un elemento retributivo denominato "**Superminimo assorbibile**" del valore pari ad €. 450,00 mensili lordi. Per i dirigenti già in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e che già avessero in corso un elemento della retribuzione a titolo di "Superminimo assorbibile" il suddetto nuovo valore si sommerà a quello già in atto.

Il predetto elemento retributivo, pertanto e per sua natura, viene concesso in conto futuri avanzamenti, aumenti e/o miglioramenti contrattuali, anche derivanti da anzianità e/o dalla contrattazione collettiva, e, comunque, li assorbe e congloba fino a concorrenza. Nello specifico, quindi, tale elemento assorbe e congloba interamente gli aumenti e tranches previsti dall'art. 2 del neo Accordo Collettivo Nazionale di rinnovo del 12/04/2023;

2. erogare al suddetto personale, con la retribuzione del mese di luglio 2023, un importo "**una tantum**", a titolo di arretrati 2022, di un valore pari al 6% della retribuzione fissa mensile (così come indicata sub voce "retribuzione di fatto" nei cedolini paga del mese 07/2023) moltiplicato per 14.

Tale importo assorbe e congloba interamente gli importi e tranches previsti dall'art. 1 del neo Accordo Collettivo Nazionale di rinnovo del 12/04/2023.

5. WELFARE AZIENDALE

Nell'ambito ma in deroga a quanto previsto nell'art. 21 bis "Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari" del CCNL, a seguito dell'accordo siglato il 16/06/2021 tra Confcommercio e Manageritalia e ssmmii, in ordine alle nuove opportunità derivanti dal Welfare Aziendale, le Parti concordano che la Fondazione istituisca per il personale dirigente, a partire dal 01/01/2024 e per gli anni successivi fino al rinnovo del presente CIA, salvo condizioni di miglior favore previste dai prossimi accordi di rinnovo del CCNL, un *credito welfare* individuale, 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 per contribuzione aggiuntiva a previdenza complementare e/o ad enti assistenziali contrattuali, quali, ad es: Mario Negri, a libera scelta

dei dirigenti interessati e titolari del predetto credito *welfare*; per un valore determinato in funzione della anzianità individuale di servizio e come segue:

- d) dirigenti con anzianità di servizio fino a 5 anni: valore annuale € 1.150,00 (Euro millecentocinquanta/00) annui lordi;
- e) dirigenti con anzianità di servizio da 5 fino ad 8 anni: valore annuale € 1.550,00 (Euro millecinquecentocinquanta/00) annui lordi;
- f) dirigenti con anzianità di servizio superiore a 8 anni: valore annuale € 2.000,00 (Euro duemila/00) annui lordi.

I predetti importi assorbono e conglobano interamente anche quanto previsto dall'art. 3 del neo Accordo Collettivo Nazionale di rinnovo del 12/04/2023.

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

La Fondazione considererà le indicazioni e le informazioni operative che saranno fornite da Manageritalia e Confcommercio per quanto concerne la parte di spesa 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* viene riconosciuto pro quota. Il credito è riconosciuto per intero in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

L'importo del credito 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.

La presente previsione sostituisce, e comunque assorbe e congloba, sino a concorrenza, le eventuali previsioni della Contrattazione Nazionale in materia.

6. PREAVVISO O INDENNITA' SOSTITUTIVA

Le Parti concordano che, per il solo personale dipendente di IFEL che alla data di sottoscrizione del presente accordo già appartenga alla categoria dirigenziale, venga riconosciuto da parte della Fondazione IFEL, in caso di decesso e in ogni caso di licenziamento diverso dalla giusta causa ex art. 2119 c.c., quale condizione di miglior favore ed in sostituzione e/o assorbendo quanto al proposito previsto dall'art. 39, punto 5 del CCNL applicato, il diritto ad un periodo di preavviso o ad una indennità sostitutiva pari a 18 mesi, fatti salvi gli accordi individuali già esistenti prevedenti un'indennità sostitutiva maggiore. Pertanto, rimane inteso che, per i dipendenti assunti nella categoria dirigenziale, o promossi a dirigente, successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, si applica il solo disposto in materia del CCNL applicato (attualmente l'art. 39, punto 5) e che la Fondazione riconoscerà agli stessi tale condizione di miglior favore al superamento di 10 anni di anzianità nella categoria dirigenziale.

7. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti, convinte della positività dei relativi strumenti e/o istituti, convengono inoltre l'attivazione di un confronto finalizzato all'eventuale individuazione delle migliori procedure per la condivisione e definizione dei fabbisogni formativi del personale dirigente e per l'esecuzione della relativa formazione.

In considerazione della complessità e delicatezza delle materie, le parti dichiarano aperto il confronto e si impegnano, a richiesta, a riconvocarsi per l'esame di eventuali dettagliate proposte che favoriscano l'attivazione di percorsi articolati e tarati sulle specificità di categoria per il conseguimento di specifici condivisi obiettivi.

Sino alla adozione di uno specifico accordo sul tema, rimane fermo quanto previsto in materia dal CCNL; per cui i dirigenti IFEL sono tenuti ad aggiornare ed implementare le loro competenze anche mediante fruizione, comunicata e/o concordata, delle possibilità formative e di aggiornamento messe a disposizione dagli appositi centri e fondi contrattuali e/o mediante partecipazione ad iniziative aziendali.

8. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA COLLETTIVA CONTRATTUALE

Richiamando l'accordo CIA del 18/07/2018 e pertanto ratificando, a tutt'oggi, in tal senso il conforme operato delle Parti, le stesse convengono che IFEL continui a garantire, per il personale dirigente, un sistema di assistenza sanitaria collettiva ed integrativa attraverso la sottoscrizione, con una primaria compagnia assicurativa, di una polizza sanitaria collettiva aziendale integrativa di quanto previsto dall'art. 27 del CCNL applicato, ovvero, delle prestazioni coperte ed erogate dal FASDAC.

Il pagamento dei premi di tale polizza collettiva aziendale continuerà ad essere a totale carico della Fondazione IFEL.

Tale polizza avrà, pertanto, lo scopo di garantire al personale dirigente, e per i propri familiari (come previsto dal FASDAC), il rimborso, in tutto o in parte, della quota parte di tutte le spese mediche sostenute ed eventualmente non interamente già rimborsate dal nomenclatore FASDAC.

9. 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.

Lo stesso assorbe e congloba, fino a concorrenza, e comunque sostituisce ogni altro accordo e/o previsione, anche futura, derivante dalla contrattazione collettiva, anche nazionale, sui temi trattati e qui disciplinati.

In sede aziendale e con accordo integrativo 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.



10. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo integrativo, si compone di una premessa e 11 articoli, ha validità di tre anni dalla data di sottoscrizione.

Alla scadenza, il presente contratto integrativo aziendale si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non sia data disdetta anche da una sola parte contraente, da effettuarsi in forma scritta almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo accordo integrativo.

11. DEPOSITO

IFEL, a tutti gli effetti di legge e contrattuali, curerà il "deposito" del presente accordo 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.

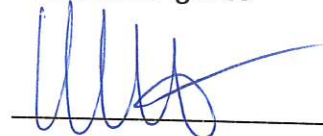
Letto, confermato in ogni sua parte, e sottoscritto

Roma, lì 18/05/2023

Il Datore di Lavoro

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'M. Schiavone'.

La RSA per il personale Dirigente

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'M. Schiavone'.

MANAGERITALIA

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'Antonio Colaneri'.