

Roma, 1 agosto 2019

Care Colleghe, Cari Colleghi,

*in allegato trovate la consueta circolare che viene predisposta dagli Uffici in occasione dei rinnovi contrattuali. Devo dire, innanzitutto, che un rinnovo contrattuale è sempre un risultato importante che non può essere mai dato per scontato, basta vedere quello che succede intorno a noi per categorie di altri settori. Inoltre, in questa occasione, i risultati ottenuti mi agevolano il compito, visto che sono nettamente migliori rispetto agli esiti dei precedenti rinnovi su cui, per tutta una serie di motivi, anche contingenti, non mi sento di entrare. Non c'è in questo rinnovo una novità peggiorativa.*

*Un rinnovo, quindi, che segna una netta inversione di tendenza rispetto al passato che presagiva una progressiva e pericolosa deriva verso l'eliminazione del CCNL, peraltro in più occasioni paventata. Il primo punto qualificante è proprio quello di avere eliminato questo rischio e, anzi, di essere intervenuti su tutti gli aspetti chiave del rapporto di lavoro per ridare al contratto, nella sua interezza, un quadro di regole più adeguato alla figura del manager, con significativi miglioramenti. Sul nostro welfare, in particolare, caro a tutti noi, abbiamo previsto delle novità che trovano espressa menzione nell'accordo e che saranno di grande impatto per garantire la sostenibilità dei nostri enti e renderli ancora più solidi in futuro.*

*Debbono finalmente le politiche attive alle quali sarà interamente dedicata l'apposita contribuzione di 100 euro per ciascun dirigente in servizio affidate a 4. MANAGER, un importante recente ente bilaterale al quale il rinnovo dedica ampio spazio e risalto proprio per realizzare iniziative in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale e anche per diffondere una nuova cultura d'impresa.*

*Altra grande novità riguarda il tema delle differenze di genere, un tema su cui Federmanager si è caratterizzata con importanti iniziative, con l'introduzione di un apposito articolo sulle pari opportunità con particolare attenzione all'equità retributiva tra uomini e donne manager. Sempre a 4. MANAGER, attraverso il suo Osservatorio, viene affidato il compito di raccogliere le best practice su cui costruire iniziative di diffusione sulla rilevazione, nei periodi di congedo, delle forme più idonee a consentire il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. A questo proposito le aziende, se tenute per legge, dovranno illustrare alla RSA dirigenti e trasmettere a 4. MANAGER il rapporto biennale sulla situazione del personale.*

*Una pluralità di interventi riguardano la parte contrattuale dedicata allo svolgimento del rapporto di lavoro. Un primo punto molto importante è l'aver diviso, anche formalmente, la malattia dalla tutela della maternità e paternità. Un intervento che ha un significato profondo anche di tipo sociale oltre che contrattuale dando maggior peso alla disciplina.*

*Significativi interventi migliorativi sono stati apportati alle tutele sulla persona e sulla professione anche con la previsione di introdurre coperture cumulative già a partire dal 2020 tramite polizze assicurative collettive che cercheremo non solo di rendere più economiche ma anche di estenderne l'ambito applicativo, attraverso la società IWS SpA, strumento operativo della nuova GS FASI "non autosufficienza".*

*Sul welfare più tradizionale evidenzio, innanzitutto, che prima dell'avvio del tavolo negoziale era stato sottoscritto il 6 dicembre 2018 un accordo molto importante che è intervenuto sul FASI sia sulla contribuzione, disponendo un incremento dal 2019 del 13%, sia sulla normativa per dare sostenibilità al Fondo nel medio-lungo periodo. In quello stesso importante accordo era stata già definita la ripartizione in pari quota, tra la GS FASI e 4. MANAGER, dei 200 euro che le aziende versavano per ciascun dirigente in servizio, prevedendo altresì la creazione della richiamata GS FASI "non autosufficienza", cui viene affidato lo sviluppo delle tutele in questo delicato ambito. Quest'accordo, naturalmente, va incluso nella valutazione complessiva del rinnovo.*

*A proposito di sanità integrativa una grande rilevanza assume l'accordo di reciproca collaborazione tra FASI e ASSIDAI finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica di cui si valuteranno gli effetti sul contratto collettivo. Una importante iniziativa tesa a mettere in sicurezza due tra i nostri principali enti, rafforzarne la posizione di leadership su un mercato molto competitivo, salvaguardare il patto intergenerazionale tra dirigenti in servizio e pensionati e con evidenti potenziali vantaggi in termini di sviluppo associativo per la nostra organizzazione.*

*Il Previdai è stato oggetto di novità importanti anche per la valenza economica delle risorse che ad esso affluiscono. L'incremento del massimale contributivo, il minimale contributivo a carico dell'azienda pari a 4.800 euro annui (commisurato a una retribuzione di 120.000 euro annui) sarà applicato nel corso della vigenza contrattuale anche a coloro che hanno un livello retributivo inferiore senza più il requisito dei 6 anni di anzianità aziendale, l'inserimento di un criterio di flessibilità che consentirà di fare del Previdai ancora di più uno strumento gestionale della politica retributiva consentendo alle aziende la facoltà di aumentare la contribuzione a proprio carico fino al 7% e consentendo contestualmente al dirigente di ridurre la propria all'1% costituiscono una pluralità di misure che vanno tutte a vantaggio del dirigente.*

*Sulla risoluzione del rapporto di lavoro sono 2 le significative novità: la prima, innalza da 2 a 4 mesi di preavviso l'indennità supplementare con anzianità aziendale fino a 2 anni; la seconda, elimina il riferimento all'età fissa di 67 anni per la non applicazione della disciplina contrattuale mantenendola solo con riferimento al possesso dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia ordinaria.*

*Sulla parte economica, naturalmente, non posso dire di essere pienamente soddisfatto ma devo rimarcare il significativo incremento del TMCG che da 66.000 euro arriverà all'importo di 75.000 euro con ben 9.000 euro di incremento che restituisce dignità alla figura e al ruolo del dirigente, su cui in pochi avrebbero scommesso, e la proroga, tutt'altro che scontata, degli aumenti di anzianità per coloro che ne hanno ancora diritto. Non siamo riusciti nell'intento di allargare il perimetro di obbligatorietà della parte variabile della retribuzione e questo mi duole molto ma la chiusura su questo punto, da parte di Confindustria, è totale. E' da qui che occorre ripartire da subito, non possiamo e non vogliamo demordere, perché siamo convinti di essere noi dalla parte giusta ma il lavoro che ci attende sarà lungo e impegnativo rispetto a una cultura gestionale che fa fatica ad evolvere ma dobbiamo restare uniti e operare con convinzione verso gli stessi obiettivi.*

*In conclusione, il lungo e costante lavoro di ricostruzione di rapporti ora fluidi e di interlocuzione con i massimi livelli di Confindustria ha creato un clima certamente non ostile come quello registrato soprattutto in occasione del rinnovo contrattuale del 2014 avvenuto in prossimità della scadenza, dopo l'invio della disdetta da parte della stessa Confindustria, ma chiudere questo rinnovo è stato comunque molto faticoso e ha richiesto 6 mesi di intenso e a volte aspro confronto. Abbiamo portato a casa un buon risultato di cui dobbiamo essere orgogliosi, ci siamo riusciti con l'impegno e la capacità di tutti, dal Capo Delegazione e ai suoi componenti alla Commissione Lavoro & Welfare, con il supporto prezioso della Direzione Generale e per la grande coesione registrata anche in occasione dell'ultimo Consiglio Nazionale. A voi tutti rivolgo un sincero e sentito ringraziamento.*

*Cordiali saluti*

Stefano Cuzzilla

