



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 27 novembre 2024

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi -
Accordo di rinnovo del 13 novembre 2024 (codice CNEL: V012)**

Il 13 novembre 2024 Confindustria e Federmanager hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, scaduto il 31 dicembre 2023.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
3. TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA;
4. RETRIBUZIONE VARIABILE;
5. *UNA TANTUM*;
6. FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE;
7. TRASFERTE E MISSIONI;
8. TRASFERIMENTO;
9. MALATTIA;
10. MATERNITÀ E PATERNITÀ;
11. CONGEDO MATRIMONIALE;
12. COPERTURA ASSICURATIVA PER MORTE O INVALIDITÀ;
13. PREVIDENZA COMPLEMENTARE.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto decorre dal 1° gennaio 2025 e scadrà il 31 dicembre 2027, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

2. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti hanno concordato l'ampliamento della definizione di dirigente, prevedendo che vi rientrino -oltre ad esempio ai direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici- anche quelle figure professionali di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale che concorrono a definire e realizzare in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.

L'aggiunta della locuzione "ramo autonomo" assume rilevante importanza poiché accoglie un consolidato orientamento giurisprudenziale, secondo il quale il ruolo del dirigente non deve necessariamente estendersi all'intera azienda ma ben può essere "limitato" a un "ramo autonomo" della stessa e in coesistenza con altri dirigenti di pari grado o di diverso grado gerarchico.

Si rileva, altresì, che la nuova e più estesa declaratoria favorirà le richieste di riconoscimento della relativa categoria in sede di contenzioso.

3. TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un adeguamento del trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) che risulta determinato in ragione d'anno ed è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Pertanto, il TMCG da assumere come riferimento al 31 dicembre risulterà pari a:

- 80.000,00 euro, per l'anno 2025;
- 85.000,00 euro, per l'anno 2026.

4. RETRIBUZIONE VARIABILE

L'accordo dispone che le imprese devono adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati (c.d. MBO, "*Management By Objective*"), prevedendo in aggiunta di informare -di norma annualmente- la R.S.A. dei dirigenti, ove presenti.

In ogni caso, tali sistemi devono computare, ai fini della determinazione del compenso, i periodi di congedo di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale.

5. UNA TANTUM

A compensazione del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL, avvenuta il 31 dicembre 2023, e la sottoscrizione del rinnovo con decorrenza 1° gennaio 2025 (c.d. "periodo di vacanza contrattuale"), le Parti hanno previsto l'erogazione, entro marzo 2025, di un importo a titolo di "*una tantum*", pari al 6% del trattamento economico annuo lordo riconosciuto nel 2024 ai dirigenti che:



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



1. risultino inquadrati come tali in azienda almeno dall'1° gennaio 2019;
2. fruiscano nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo non superiore a 100.000,00 euro;
3. nel periodo di vigenza del precedente rinnovo (1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2023) e fino al momento della stipula del presente contratto (13 novembre 2024), non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli aumenti di anzianità, i compensi e gli aumenti dovuti per l'adeguamento al TMCG.

In riferimento al terzo punto, per "*compensi di altra natura*", le Parti intendono includere anche i *fringe benefit* (intendendosi per tali i beni e servizi erogati *ad personam* al dirigente) riconosciuti per la prima volta dall'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 rientrano, invece, in tali compensi, idonei ad escludere il riconoscimento dell'*una tantum*:

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

6. FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE

A decorrere dall'anno 2025, le Parti hanno convenuto il versamento da parte delle aziende di un contributo annuo per dirigente in servizio nelle seguenti misure:

- 100,00 euro a sostegno dell'attività della Fondazione "Fondirigenti Giuseppe Talierno";
- 100,00 euro a sostegno dell'attività dell'associazione "4.MANAGER".

L'effettiva decorrenza dell'obbligo contributivo sarà stabilita con separate intese, che definiranno nel dettaglio le iniziative da finanziare con tali contributi.

7. TRASFERTE E MISSIONI

Le Parti concordano che, 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 nella misura di 100,00 euro (in precedenza era 85,00 euro).

8. TRASFERIMENTO

Fatto salvo il diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento del dirigente non può essere disposto qualora lo stesso abbia:

- a. compiuto il 55° anno di età;
- b. compiuto il 50° anno di età con figli minori;
- c. figli a carico con una disabilità riconosciuta.



9. MALATTIA

Fermo restando il periodo di conservazione del posto di lavoro (c.d. periodo di comporto) nella misura di 12 mesi per il dirigente non in prova, lo stesso è elevato a 18 mesi nell'ipotesi di patologie oncologiche.

Il suddetto periodo di conservazione del posto di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti per 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.

10. MATERNITÀ E PATERNITÀ

Le Parti hanno convenuto di concedere alla contrattazione aziendale la possibilità di estendere convenzionalmente il periodo di congedo obbligatorio di paternità (art. 27-*bis* del D.Lgs. n. 151/2001).

Inoltre, è stato concordato che, al fine di semplificare il reinserimento nell'organizzazione al rientro dal periodo di astensione obbligatoria, il/la 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.

Infine, è stato pattuito che, per i periodi di congedo parentale, l'indennità pari all'80% della retribuzione nel caso di fruizione del permesso fino al 6° anno di vita del bambino (a carico dell'INPS) è integrata dal datore di lavoro fino al 100% della retribuzione solo per il primo mese di congedo.

11. CONGEDO MATRIMONIALE

L'accordo in esame prevede che, in occasione del matrimonio, al dirigente non in prova spetta 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. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto, in occasione del matrimonio, con un preavviso di almeno 3 mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo, inoltre, non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni.

12. COPERTURA ASSICURATIVA PER MORTE O INVALIDITÀ

A decorrere dal 1° gennaio 2025, la polizza per caso morte o invalidità permanente deve assicurare un importo (in aggiunta al normale trattamento di liquidazione) pari a:

- 300.000,00 euro (in precedenza era 200.000,00 euro), nel caso in cui il dirigente non abbia figli a carico né coniuge;
- 400.000,00 euro (in precedenza era 300.000,00 euro), se il nucleo familiare del dirigente si compone di uno o più figli a carico e/o del coniuge.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Il dirigente concorre al costo del relativo premio con l'importo di 300,00 euro annui (in luogo dei precedenti 200,00 euro) che saranno trattenuti dall'azienda dalla sua retribuzione secondo apposite modalità.

13. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data, a decorrenza dall' 1° gennaio 2025 la contribuzione dovuta al Fondo Previdai è così stabilita:

Minimo contributivo annuo (euro)	Massimale contributivo annuo (euro)	Contribuzione (aliquote)*	
		A carico azienda	A carico dirigente
4.800,00	200.000,00	6%	2%

**Le aliquote contributive vanno applicate sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita (calcolata su tutti gli elementi legali e contrattuali utili ai fini del TFR, con esclusione dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera).*

Il confronto fra il contributo non inferiore a 4.800,00 euro e la contribuzione come sopra determinata 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. Precisiamo che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il minimo contributivo dovuto è da riproporzionare in relazione ai mesi di servizio prestato, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni).

Fermo restando il limite contributivo complessivo pari all'8%, l'azienda può accordarsi con il dirigente per farsi carico di una quota pari alla metà della contribuzione dovuto da parte di quest'ultimo, rimanendo, pertanto un contributo minimo a carico dello stesso dirigente nella misura dell'1%. È, altresì, facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dall' 1° gennaio 2025 (6%).

Infine, è prevista la possibilità sia per l'azienda sia per il dirigente di versare una contribuzione aggiuntiva, superiore alle percentuali a loro carico, anche oltre l'8% complessivo.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)