

**ACCORDO 13 NOVEMBRE 2024  
TRA FEDERMANAGER E CONFINDUSTRIA  
PER IL RINNOVO DEL CCNL DIRIGENTI  
DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI**

E' stato sottoscritto il 13 novembre 2024 l'accordo di rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi con decorrenza **dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027** (vedi allegato).

I temi affrontati in questo rinnovo sono ad ampio spettro ed hanno l'ambizione di interpretare e offrire adeguate soluzioni rispetto a un processo evolutivo che riguarda il ruolo del manager nel quadro complessivo di regole che ne disciplinano il rapporto di lavoro, oltre a rafforzare gli istituti contrattuali di maggior rilevanza che riguardano:

- un aggiornamento della definizione di dirigente rendendola più aderente alle prassi e alla giurisprudenza prevalente nonché adeguata a intercettare le nuove figure manageriali connesse all'evoluzione dell'innovazione e dei modelli organizzativi aziendali;
- l'evoluzione del modello retributivo del dirigente rendendo strutturale per tutti la presenza di una parte variabile della retribuzione collegata a indici e risultati, finora riservata solo a coloro che erano allineati sul livello del trattamento minimo complessivo di garanzia, nonché la novità di una copertura economica *"una tantum"* per l'anno 2024 di vacanza contrattuale applicata al verificarsi delle previste condizioni;
- un rafforzamento del ruolo di interlocuzione delle rappresentanze sindacali aziendali riguardo a temi e strumenti la cui regolamentazione è più efficace se prossima al luogo di lavoro in cui si svolge la prestazione;
- un ulteriore rafforzamento del sistema di welfare con importanti novità che riguardano la contribuzione al Previdai, l'introduzione del welfare aziendale e una rifocalizzazione delle attività attribuite ai nostri enti bilaterali in materia di formazione e politiche attive nonché cultura d'impresa e manageriale;
- il rafforzamento dell'impianto contrattuale che era stato introdotto nella precedente vigenza contrattuale sulla parità di genere e sulla genitorialità condivisa.

## PARTE PRIMA – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### ➤ DEFINIZIONE DI DIRIGENTE

La nuova definizione di dirigente presente all'art. 1 del contratto collettivo chiarisce innanzitutto che 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 non necessariamente la realizzazione degli obiettivi generali dell'impresa **ma anche di un suo ramo autonomo.**

Accoglie, inoltre, nel proprio ambito quelle diffuse figure di **dirigente "specialista" o "professional"** che, in assenza di una espressa indicazione nella definizione contrattuale, solo in parte sono state ricondotte dalle aziende nella categoria del dirigente, pur in presenza di un orientamento giurisprudenziale favorevole. Si è tracciato, quindi, **un limite di demarcazione** riguardo a queste figure di elevata professionalità individuando nei dirigenti quelle **figure professionali di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale che concorrono a definire e realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.**

L'accordo, infine, ha modificato la disciplina prevista al quarto comma dell'art. 1, per cui le controversie in merito al riconoscimento della qualificazione di dirigente **devono essere preventivamente** sottoposte alle procedure conciliative di cui ai commi 2, 3 e 4 del successivo art. 21, rafforzando il ruolo delle Parti stipulanti nella gestione condivisa delle tematiche contrattuali rispetto ad un'impostazione di tipo conflittuale anche su questo specifico tema.

## PARTE SECONDA – TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

### ➤ TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

Il livello minimo del TMCG da assumere come parametro al 31 dicembre 2025 sarà pari a 80.000 euro mentre, per l'anno 2026, il trattamento minimo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre 2026 sarà ulteriormente elevato a 85.000 euro.

A copertura dell'anno 2024 di vacanza contrattuale si è concordato l'erogazione, entro marzo 2025, di un importo **"una tantum"** pari al **6%** del trattamento economico annuo lordo percepito nel 2024, esclusivamente ai dirigenti che soddisfano i seguenti requisiti:

- a) dirigenti che risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2019;

- b) dirigenti che fruiscano nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo, come definito dall'art. 3, comma 3, del CCNL, fino a 100.000 (centomila/00) euro;
- c) dirigenti che nel periodo di vigenza del precedente rinnovo e fino al momento di stipula del presente contratto e quindi nel lasso di tempo che decorre dal 1° gennaio 2019 fino al 13 novembre 2024, non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, tranne quelli dovuti per l'adeguamento al TMCG e/o per gli aumenti di anzianità.

A tale proposito le Parti sociali hanno specificato che **non** costituiscono "aumenti" o "compensi di altra natura", idonei ad escludere il riconoscimento dell'"*una tantum*" sopra delineata:

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

Per quanto riguarda invece i "*compensi di altra natura*", **la cui percezione esclude** il dirigente dalla fruizione dell'importo *una tantum*, le Parti sociali hanno chiarito che tali voci retributive riguardano 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, purché non siano stati riconosciuti al solo scopo di garantire al dirigente la fruizione di un trattamento economico complessivo annuo lordo pari al TMCG.

➤ **AUMENTI DI ANZIANITÀ – DISCIPLINA TRANSITORIA**

La disciplina transitoria relativa agli aumenti di anzianità prevista dall'accordo 19 luglio 2019 è stata abrogata in quanto esaurisce i suoi effetti al 24.11.2024.

➤ **COMPENSI DI IMPORTO VARIABILE COLLEGATI AD INDICI E/O RISULTATI – (MANAGEMENT BY OBJECTIVE)**

Giunge finalmente a compimento il percorso intrapreso nei precedenti rinnovi riguardo **l'obbligatorietà per le imprese di adottare per tutti** i dirigenti sistemi di retribuzione variabile legati al raggiungimento di obiettivi come chiaramente **espresso anche nella nota d'intenti**. Si afferma quindi un modello retributivo in cui il trattamento economico del dirigente è composto da una parte fissa e una parte variabile. Le Parti sociali, infatti, hanno convenuto che la definizione di sistemi di MBO debba necessariamente caratterizzare il rapporto di lavoro dei dirigenti, sempre più orientato al conseguimento di obiettivi specifici aziendali.

Va, inoltre, evidenziato che è stato previsto che **le aziende informino la RSA dei dirigenti, ove presente e ove espressamente richiesto, circa i criteri e le modalità di attuazione.** A tale proposito, infine, è stato chiarito che **i periodi di fruizione dei congedi di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale non possono in alcun modo incidere negativamente sugli importi dovuti a titolo di MBO.**

## PARTE TERZA – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### ➤ POLITICHE ATTIVE, FORMAZIONE E CULTURA D'IMPRESA E MANAGERIALE

Tra le importanti novità va evidenziata la scelta di affidare la gestione delle **politiche attive a Fondirigenti**, tenendo conto che la formazione costituisce un elemento essenziale delle politiche attive. Si è considerato, inoltre, che la Fondazione Taliercio è titolare della autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di intermediazione.

Per sostenere questa attività, a partire dal 2025, la Fondazione riceverà dalle imprese la quota di **euro 100 annue**, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi. L'esatta decorrenza dell'obbligo contributivo sarà comunque stabilita con separate intese che definiranno nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo. È stato infine previsto che le **politiche di formazione** siano oggetto di **un incontro con le RSA**, nelle imprese ove risultino costituite.

All'associazione denominata "4.MANAGER" è invece affidato lo scopo di diffondere la cultura d'impresa attraverso l'approfondimento di temi strategici (come, ad esempio, lo sviluppo di nuove tecnologie e dell'intelligenza artificiale generativa) e lo scambio di conoscenze, informazioni e valori. All'Associazione è altresì affidato lo scopo di adottare iniziative volte alla promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale.

Per sostenere l'attività di "4.MANAGER", a partire dal 2025, l'associazione continuerà a ricevere dalle imprese la quota di euro 100 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi.

Anche in questo caso, la dettagliata definizione delle iniziative da finanziare con tale contributo, verrà sarà stabilita con separate intese anche se l'obbligo contributivo mantiene la sua decorrenza ordinaria.

### ➤ TRASFERTE E MISSIONI

Ferma la disciplina previgente, le parti hanno concordato di innalzare l'importo in cifra fissa dovuto in caso di trasferta da 85 a **100 euro**.

## ➤ TRATTAMENTO DI MALATTIA

È stato previsto, all'art. 11, che il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel caso di **patologie oncologiche**, è elevato a **18 mesi**, rispetto al periodo di 12 mesi già riconosciuto nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non dipendente da causa di servizio.

Rispetto alla regola generale già contenuta nell'art. 11 – secondo cui il periodo di conservazione di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso – i 6 mesi aggiuntivi, per i casi di patologie oncologiche, troveranno applicazione soltanto nell'arco del primo triennio dall'insorgenza della patologia, ove debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

## ➤ TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITÀ E DELLA GENITORIALITÀ CONDIVISA.

L'accordo riserva una particolare attenzione al tema delle pari opportunità con una serie di interventi tesi a rafforzarne la disciplina contrattuale partendo dalla **modifica dei titoli** di cui all'art. 11 bis, introducendo la **"genitorialità condivisa"**, all'art.11 ter aggiungendo alle pari opportunità l'"**equità retributiva**" e introducendo un **nuovo art. 11 quater sul congedo matrimoniale**.

Un nuovo impianto contrattuale che parte che conferma la comune consapevolezza delle Parti stipulanti della valenza strategica di operare favorendo modelli organizzativi inclusivi.

Un primo aspetto per favorire lo sviluppo delle pari opportunità è senz'altro il sostegno alla genitorialità condivisa, al fine di perseguire un maggior equilibrio tra i genitori.

In questo senso, all'art. 11-bis, le parti hanno concordato:

- a) che, in vista o durante i periodi di astensione obbligatoria (di maternità o paternità) la/il dirigente, se lo desidera, potrà concordare con il datore, con **l'ausilio della RSA** se presente, **modalità per rimanere costantemente informata/o** sulle attività di propria competenza e sulle novità operative della propria area e/o dell'azienda, al fine di facilitare il reinserimento nell'organizzazione al rientro;
- b) che per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 D. Lgs. 151/2001 l'indennità prevista dall'art. 34 del decreto, nel caso di fruizione del permesso fino al sesto anno di vita del bambino, **è integrata fino al 100 % per il primo mese di congedo**;
- c) che il **diritto alla conservazione del posto** e di rimanervi fino al compimento di 1 anno di vita del bambino, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, deve essere garantito al rientro dei periodi di congedo di maternità/paternità obbligatorio e, naturalmente, anche nel caso di fruizione, durante il primo anno di vita del bambino,

- dei periodi di congedo parentale, salvo che la/il dirigente vi rinunci espressamente in sede protetta;
- d) la possibilità per le imprese di prevedere un più ampio periodo di congedo di paternità obbligatorio rispetto ai 10 giorni previsti per legge.

Le parti hanno inoltre inserito una dichiarazione a verbale **volta a promuovere iniziative di carattere gestionale-organizzativo che – facendo salva la peculiare disciplina sull'orario di lavoro del dirigente – garantiscano una maggiore "flessibilità"** 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.

#### ➤ PARI OPPORTUNITA' ED EQUITA' RETRIBUTIVA

All'art. 11-ter, poi, le Parti hanno condiviso 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, anche con il coinvolgimento, ove esistenti, delle relative rappresentanze sindacali.

Infine, è stato aggiunto l'art. 11-quater che prevede, per la/il dirigente non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi, da fruirsi nei termini concordati con l'impresa, previa richiesta da effettuarsi con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo la/il dirigente è considerata/o a tutti gli effetti in attività di servizio retribuita al 100% con relativo trattamento previdenziale. In ogni caso, il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni.

Le parti, infine, hanno precisato che oggetto **dell'informativa di cui all'art. 20, comma 4, alle RSA**, ove presenti, saranno anche le politiche in materia di pari opportunità.

#### **ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGO DI LAVORO (allegato)**

Federmanager e Confindustria hanno concordato di estendere alla dirigenza la portata dell'accordo a suo tempo sottoscritto da Confindustria in materia, dando seguito all'accordo europeo sul contrasto alle molestie e alla violenza di genere sul luogo di lavoro.

Si è concordato di avviare un'azione di sensibilizzazione su queste tematiche facendo in modo che, a livello locale, le parti individuino le strutture più adeguate alle quali le persone oggetto di molestie o violenze sul luogo di lavoro potranno rivolgersi per ottenere un'assistenza qualificata. Quindi, coinvolgendo l'associazione 4.Manager, le parti si sono impegnate a dare la più ampia informazione e diffusione sui contenuti dell'accordo.

➤ **COPERTURA ASSICURATIVA PER CAUSE DIVERSE DALL'INFORTUNIO E DALLA MALATTIA PROFESSIONALE**

Per quanto riguarda la polizza assicurativa di cui al comma 5 dell'art. 12, a decorrere dal 1° gennaio 2025, viene innalzata la copertura da 200.000 a **300.000** euro nel caso di dirigente che non abbia figli a carico né coniuge e da 300.000 a **400.000** euro quando il nucleo familiare della/del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

La quota a carico del dirigente passa da 200 a **300** euro annui.

➤ **TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE**

La scelta delle parti contraenti è stata quella di cercare di favorire i migliori equilibri familiari e di cura a fronte di particolari situazioni. È stato, quindi, modificato l'art. 14 del contratto relativo al trasferimento della/del dirigente estendendo il **divieto di trasferimento anche al caso della/del dirigente con figli a carico con una disabilità riconosciuta**, salvo che sia diversamente pattuito, ed è stato specificato che il trasferimento della/del dirigente che abbia compiuto il 50° anno con figli minori di età non può essere disposto, salvo venga diversamente pattuito dalle parti.

➤ **RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE**

Con la dichiarazione a verbale all'art. 15, le parti hanno confermato l'impegno a ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli artt. 12 e 15 del CCNL, tramite la gestione separata Fasi "non auto sufficienza", avvalendosi del supporto tecnico ed economico della società IWS SpA istituita tra le sottoscrittenti 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.

➤ **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le Parti sono intervenute sulla ripartizione percentuale delle quote di contribuzione della previdenza complementare a favore dei dirigenti iscritti al Previdai modificando, a partire dal 1° gennaio 2025, l'art. 18 nei seguenti termini:

- a) alla quota minima a carico dell'impresa – pari al 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000 (precedentemente fissato a 180.000 euro) e nella misura minima di 4.800 euro – è stata **aggiunta un'ulteriore quota del 2%**;
- b) **conseguentemente, la quota a carico del dirigente è stata fissata al 2%** e non più al 4%, facendo sempre salva l'ipotesi che l'impresa possa farsi carico di un ulteriore 1%, nel qual caso il contributo a carico del dirigente rimane fissato in una quota percentuale di pari valore.

Di seguito un esempio del calcolo effettuato sul TMCG di 80.000 euro:

<b>SOLUZIONE 4% + 2% A CARICO IMPRESA</b>			<b>Accantonato Previndai</b>
TMCG			
80.000			
Quota dipendente	2%		1.600
Quota impresa	4%	3.200	
Minimale impresa			4.800
Quota aggiuntiva impresa	2%		1.600
<b>Totale</b>	<b>8,0%</b>	<b>6.400</b>	<b>8.000</b>

Nell'ambito del disegno di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di procedere nel percorso finalizzato a far conseguire piena autonomia al FASI OPEN, in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa continuare a perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari e sviluppare servizi per la non autosufficienza. Gli organi di amministrazione del FASI, che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione.

#### ➤ WELFARE AZIENDALE

Le Parti hanno concordato sulla necessità di richiamare l'attenzione delle imprese **sull'opportunità di adottare, a livello aziendale, adeguate iniziative di welfare, quale valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai dirigenti.** A tal fine le parti si sono impegnate a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche in merito alle quali verranno opportunamente **coinvolte le RSA**, ove presenti.

 Mario Cardoni