

Informativa 17/2025

15 aprile 2025

CCNL DIRIGENTI – PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA

Accordo di rinnovo del 25 marzo 2025 tra CONFAPI e Federmanager

In data 25 marzo 2025 è stato siglato l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dirigenti e per i quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi.

L'accordo ha validità per il periodo dal 1° gennaio 2025 e scade il 31 dicembre 2027, sia per la parte economica che per quella normativa.

Di seguito una sintesi delle novità contenute nell'accordo:

➤ TRATTAMENTO ECONOMICO

Il minimo contrattuale mensile base è stabilito nelle seguenti misure:

	MINIMO DAL 1° GENNAIO 2025	MINIMO DAL 1° GENNAIO 2026
Dirigenti	5.773,79 euro	6.081,48 euro
Quadri superiori	3.846,15 euro	4.000,00 euro

N.B. Gli importi di aumento previsti per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2025 dovranno essere erogati con il cedolino del mese di aprile 2025.

L'accordo di rinnovo ha adeguato i minimi contrattuali mensili previsti a decorrere dal 2025 e dal 2026 anche per le casistiche particolari che riguardano: i dirigenti neoassunti o promossi e aventi età inferiore a 43 anni e i dirigenti disoccupati o inoccupati da più di 6 mesi.

Si ricorda che l'accordo non apporta alcuna variazione all'elemento di maggiorazione previsto dal CCNL. Pertanto, tale elemento continuerà ad essere riconosciuto in misura fissa pari a 226,21 euro.

➤ UNA TANTUM

A copertura del periodo di vacanza contrattuale (anno 2024), è previsto il riconoscimento di un importo di una tantum da erogare in due tranches di pari importo ad aprile 2025 e a giugno 2025.

Gli importi da erogare sono:

- Per i dirigenti: una tantum di importo pari a 3.000 euro;

- Per i Quadri superiori: una tantum di importo pari a 2.000 euro.

Il riconoscimento di tali importi avverrà in presenza dei seguenti requisiti:

- I dirigenti e i quadri superiori siano inquadrati in azienda come tali almeno dal 1° gennaio 2024;
- Risultino in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo (25 marzo 2025);
- Abbiano fruito nel 2024, da parte della stessa azienda, di una RAL inferiore a 95.000 euro per i dirigenti e a 65.000 euro per i quadri superiori.

Nella circolare esplicativa dell'accordo di rinnovo, le sigle sindacali specificano che per il calcolo della RAL devono essere presi in considerazione: il minimo contrattuale mensile, l'ex elemento di maggiorazione, l'indennità sostitutiva del premio per obiettivi, il superminimo individuale ed ogni altra indennità erogata nell'anno 2024 a qualsiasi titolo. Sono, invece, da escludere i fringe benefits di qualsiasi natura.

Considerando che l'una tantum verrà erogata a copertura dell'anno 2024 deve essere trattata come retribuzione relativa all'anno precedente. Pertanto, la stessa sarà assoggettata a tassazione separata.

➤ TRASFERITA

L'importo aggiuntivo in cifra fissa riconosciuto quale rimborso spese non documentabili è innalzato da:

- Per i dirigenti: da 85,00 euro a 100,00 euro;
- Per i quadri superiori: da 50,00 euro a 65,00 euro.

Tale importo può essere corrisposto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore e non superiore a due settimane.

➤ PREVIDENZA COMPLEMENTARE - DIRIGENTI

A partire dal 1° gennaio 2025, varia la contribuzione al Fondo PREVINDAPI.

La contribuzione a carico azienda è fissata in misura minima pari al 5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi nel limite di 190.000 euro annui.

La contribuzione da versare non dovrà essere inferiore a 6.000 euro annui.

➤ TRASFERIMENTO - DIRIGENTE

Salvo diverso accordo tra le parti, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che:

- abbia compiuto il 55° anno di età;
- abbia compiuto il 50° anno e abbia figli minori di età.

A decorrere dall'anno 2025, salvo diverso accordo tra le parti, non potrà essere disposto il trasferimento del dirigente anche nel caso in cui abbia figli a carico con una disabilità riconosciuta.

➤ MALATTIA - DIRIGENTI

In presenza di patologie oncologiche, il periodo di conservazione del posto per il dirigente non in prova è innalzato da 12 a 18 mesi.

Si specifica che il periodo di conservazione del posto di 12 mesi si applica a tutte le assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo evento di malattia. I 6 mesi

aggiuntivi vengono riconosciuti solo nei primi 3 anni dall'insorgenza della patologia, certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

➤ MATERNITÀ - DIRIGENTI

La/Il dirigente, al fine di facilitare le attività di rientro a seguito del periodo di astensione obbligatoria, potrà concordare con il datore di lavoro (e con l'ausilio della RSA se presente) modalità per rimanere costantemente informato sulle attività di propria competenza e sulle novità operative relative al proprio settore lavorativo.

Per quanto riguarda il congedo parentale, l'indennità prevista per il 1° mese di congedo (se fruito entro il 6° anno del bambino) pari all'80% della retribuzione viene integrato fino al 100% della stessa.

Infine, il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al compimento dell'anno del bambino, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Salvo espressa rinuncia in sede protetta da parte del/della dirigente, tale diritto deve essere garantito sia al rientro dai periodi di congedo di maternità/paternità obbligatori sia al rientro da periodi di congedo parentale fruiti durante il primo anno di vita del bambino.

➤ CONGEDO MATRIMONIALE - DIRIGENTI

Il dirigente non in prova, in occasione di matrimonio, ha diritto ad un congedo di durata pari a 15 giorni (anche consecutivi) la cui fruizione è da concordare con l'azienda.

In tale periodo di congedo il dirigente è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio e, pertanto, viene riconosciuta la retribuzione nella misura del 100% e il relativo trattamento previdenziale.

La richiesta di congedo deve essere presentata con un periodo di preavviso pari a 3 mesi (salvo casi eccezionali).

Il congedo matrimoniale non può essere computato nel periodo di ferie annuali e non può essere considerato periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni.

➤ PERIODO DI PREAVVISO - DIRIGENTI

L'accordo di rinnovo interviene sulla durata del periodo di preavviso nel caso in cui il rapporto di lavoro venga interrotto dall'azienda.

I nuovi termini sono:

ANZIANITA' DI SERVIZIO	PERIODO DI PREAVVISO
Fino a 6 anni	7 mesi
Oltre i 6 anni e fino a 10 anni	9 mesi
Oltre i 10 anni e fino a 12 anni	10 mesi
Oltre i 12 anni	12 mesi

➤ INDENNITÀ SUPPLEMENTARE ALTERNATIVA - DIRIGENTI

In caso di licenziamento, è diritto del dirigente rinunciare per iscritto alla impugnazione del licenziamento secondo quanto disposto dal Codice Civile ed optare per l'applicazione dell'indennità supplementare alternativa.

Studio Pozzi

CONSULENTI DEL LAVORO E COMMERCIALISTI ASSOCIATI

Rag. Martina Boneschi
Consulente del Lavoro

Dott. Laura Pozzi
Consulente del Lavoro

Rag. Luisella Pozzi
Commercialista e Revisore dei conti

Quest'ultima è stata automaticamente aumentata di 3 mesi di preavviso se l'età del dirigente licenziato è compresa tra i 54 e i 63 anni.

Restiamo a disposizione per qualunque chiarimento desideraste e porgiamo cordiali saluti.

Studio Pozzi
CONSULENTI DEL LAVORO E COMMERCIALISTI ASSOCIATI