

Informativa 23/2024

3 dicembre 2024

CCNL DIRIGENTI – AZIENDE INDUSTRIALI

Accordo di rinnovo del 13 novembre 2024 tra Confindustria e Federmanager

In data 13 novembre 2024 è stato siglato l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dirigenti di aziende industriali.

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 MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)

Il trattamento minimo complessivo di garanzia viene stabilito nelle seguenti misure:

- Euro 80.000,00 annui a valere dall'anno 2025
- Euro 85.000,00 annui a valere dall'anno 2026

Il TMCG è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

➤ UNA TANTUM

A copertura del periodo di vacanza contrattuale (anno 2024), è prevista l'erogazione di un importo di una tantum pari al 6% del trattamento economico annuo lordo previsto per l'anno 2024.

Il riconoscimento di tale importo ai dirigenti avverrà entro il mese di marzo 2025 in presenza dei seguenti requisiti:

- Siano inquadrati come tali dal 1° gennaio 2019;
- Abbiano fruito nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo fino a 100.000,00 euro;
- Non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura nel periodo di vigenza del precedente rinnovo (1/01/2019 – 31/12/2023) e fino al 13 novembre 2024.

Non sono considerati aumenti retributivi gli scatti di anzianità e i compensi/aumenti dovuti per l'adeguamento al TMCG.

Tra i compensi di altra natura si ricomprendono i fringe benefit riconosciuti ad personam al dirigente per la prima volta a partire dal 1° gennaio 2019 e che non siano stati attribuiti al fine di garantire il trattamento minimo complessivo di garanzia. Non rientrano in tale categoria, invece, gli importi di una tantum, le misure di welfare riconosciute alla generalità dei dipendenti e i compensi/ una tantum corrisposti a titolo di MBO.

➤ TRASFERITA

L'importo aggiuntivo in cifra fissa riconosciuto quale rimborso spese non documentabili è innalzato da 85,00 euro a 100,00 euro.

Tale importo può essere corrisposto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza.

➤ RETRIBUZIONE VARIABILE – MBO

Le aziende devono adottare sistemi di retribuzione variabile connessi ad indici o risultati (c.d. piani MBO).

Le stesse aziende dovranno provvedere ad informare la RSA dei dirigenti, se presente, dell'applicazione di tali piani di MBO, acconsentendo ad eventuali incontri di chiarimento qualora vengano richiesti dalla RSA.

Al fine di applicare il sistema di retribuzione variabile e di determinarne il compenso da riconoscere, dovranno essere computati i periodi di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale.

➤ COPERTURA ASSICURATIVA

A partire dal 1° gennaio 2025 la polizza di assicurazione, stipulata nell'interesse del dirigente, per morte o di invalidità permanente riduttiva della capacità lavorativa specifica del dirigente in misura superiore ai 2/3, per cause diverse dall'infortunio o malattia professionale, viene elevata da:

- da euro 200.000 a euro 300.000 (senza coniuge e figli a carico)
- da euro 300.000 a euro 400.000 (con figli e/o coniuge a carico)

Il dirigente concorre al costo del relativo premio con l'importo di euro 300,00 annui trattenuti dall'azienda sulla retribuzione con apposite modalità.

➤ FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE

A partire dall'anno 2025 è stabilito il versamento di un contributo annuo a carico dell'azienda pari a 100,00 euro a favore di ciascun ente sotto menzionato:

- Fondazione "Fondirigenti Giuseppe Taliercio" che si occupa di politiche attive e della formazione continua dei dirigenti;
- Associazione "4.MANAGER" che si occupa di diffondere la cultura d'impresa attraverso l'approfondimento di tematiche attualmente rilevanti (ad es. sviluppo di nuove tecnologie).

➤ PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dal 1° gennaio 2025, varia la contribuzione al Fondo Previdai per i dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 e per gli assunti o nominati successivamente a tale data.

Nel rispetto del limite massimo di aliquota pari all'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita dal dirigente, la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro varierà dal 4% al 6%.

Di conseguenza, verrà ridotta al 2% l'aliquota a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro potrà accordarsi con il dirigente per farsi carico della quota pari alla metà della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, a cui verrà applicata, dunque, l'aliquota dell'1%.

Il contributo versato per ogni dirigente non potrà essere inferiore a 4.800,00 euro annui (da riproporzionare in caso di risoluzione in corso d'anno) e il rispetto di tale limite è da verificare al 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto.

Il massimale contributivo annuo è pari a 200.000,00 euro.

Si ricorda che sia l'azienda che il dirigente stesso potranno versare una contribuzione aggiuntiva senza limite di massimale.

➤ TRASFERIMENTO

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

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

A decorrere dall'anno 2025, salvo diverso accordo tra le parti, non potrà essere disposto il trasferimento individuale del dirigente avente figli a carico con una disabilità riconosciuta.

➤ MALATTIA E INFORTUNIO

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

I 6 mesi aggiuntivi vengono riconosciuti solo nei primi 3 anni dall'insorgenza della patologia, certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

➤ MATERNITÀ E PATERNITÀ

È prevista la possibilità per la contrattazione aziendale di estendere convenzionalmente il periodo di congedo obbligatorio di paternità.

Il/la dirigente, al fine di facilitare le attività di rientro a seguito del periodo di astensione obbligatoria, potrà fissare un incontro con il datore di lavoro per individuare adeguate misure a supporto del reinserimento nell'organizzazione post congedo.

Inoltre, è possibile, qualora il/la dirigente lo desideri, calendarizzare una serie di incontri durante l'intero periodo di congedo in modo da garantire un costante aggiornamento sulle attività di propria competenza e sulle novità operative introdotte in azienda.

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.

➤ CONGEDO MATRIMONIALE

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.

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