

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 65-2024

Oggetto: Rinnovo contrattuale Dirigenti – Aziende Industriali

Il giorno 13 novembre 2024 tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 30 luglio 2019 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, scaduto il 31 dicembre 2023.

Il presente accordo di rinnovo **decorre dal 1° gennaio 2025 e avrà scadenza il 31 dicembre 2027.**

Di seguito si riportano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'ipotesi di accordo:

- Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG);
- Retribuzione variabile (Management by Objective);
- Una Tantum;
- Trasferta;
- Trasferimento;
- Copertura assicurativa per morte o invalidità permanente;
- Previdenza complementare,
- Formazione professionale;
- Malattia;
- Maternità;
- Congedo matrimoniale.

Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG)

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Pertanto, a valere per l'anno:

- 2025 il TMCG, da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 80.000 euro;
- 2026 il TMCG, da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 85.000 euro.

Ai fini del confronto tra il «trattamento minimo complessivo di garanzia» e il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente si prendono in considerazione:

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;
- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;
- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, riconosciuto al dirigente ed il «trattamento minimo complessivo di garanzia», deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di «adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia», con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà incrementato dell'importo mensile necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)

Le imprese devono adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Dell'applicazione di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la RSA dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione e daranno seguito ad un incontro ove espressamente richiesto. In ogni caso, i sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati devono computare, ai fini della determinazione del compenso, i periodi di congedo di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale.

Una tantum

Le Parti, in considerazione della decorrenza del presente contratto a partire dal 1° gennaio 2025, concordano di erogare, a copertura dell'anno 2024 ed **entro il mese di marzo del 2025**, un importo una tantum onnicomprensivo, pari al **6% del trattamento economico annuo lordo riconosciuto nel 2024**, ai dirigenti che:

- risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2019;
- fruiscono nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo, fino a 100.000,00 euro;
- nel periodo di vigenza del precedente rinnovo (01/01/2029 – 31/12/2023) e fino al momento della stipula del presente contratto (13/11/2024) , non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli aumenti di anzianità ed i compensi e gli aumenti dovuti per l'adeguamento al TMCG.

Trasferta

Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed 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, pari a 100 euro.

Trasferimento

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

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

Copertura assicurativa per morte o invalidità permanente

L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte ovvero di invalidità permanente, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la

capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'Infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrenza dal 1° gennaio 2025, pari:

- euro 300.000,00 qualora il dirigente non abbia figli a carico né coniuge;
- euro 400.000,00, se il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di euro 300,00 (prima euro 200,00) annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

Previdenza complementare

Con riferimento ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché a quelli assunti o nominati successivamente a tale data, la contribuzione al Fondo PREVINDAI, a partire dal 1° gennaio 2025, viene incrementata riguardo la quota a carico dell'impresa e alleggerita relativamente alla quota a carico dirigente, risultando fissata nelle seguenti percentuali della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio (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).

Massimale contributivo annuo	Contribuzione	
	A carico Impresa	A carico dirigente
Euro 200.000,00	6%	2%

Fatto salvo il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, l'azienda può accordarsi con il dirigente per farsi carico di una quota pari alla metà della contribuzione dovuta dal dirigente stesso (rimanendo di conseguenza a carico dirigente un contributo minimo pari all'1%). Inoltre, è facoltà dell'impresa anticipare la suddetta contribuzione minima prevista dal 1° gennaio 2025 (6%).

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

Per i dirigenti iscritti o che si iscriveranno, il contributo annuo a carico impresa non può risultare inferiore a 4.800,00 euro (da riproporzionare, in caso di risoluzione del rapporto in corso d'anno, in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni), che l'azienda può anticipare.

Formazione professionale

All'associazione denominata "4.MANAGER" è 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. Le parti convengono che per sostenere l'attività di "4.MANAGER", a partire dal 2025, l'associazione riceverà dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi, nelle seguenti misure.

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

Con separate intese verranno definite nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.

Malattia

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. Il suddetto periodo di conservazione del posto è elevato a 18 mesi nel caso di patologie oncologiche. Il suddetto periodo di conservazione del posto di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti 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.

Maternità

La **contrattazione aziendale** ha la possibilità dell'**estensione** convenzionale del periodo di **congedo obbligatorio di paternità** (art. 27-bis, D.Lgs. n. 151/2001).

Nell'ottica dell'agevolazione del **reinserimento** nell'organizzazione al rientro dal periodo di astensione obbligatoria, la/il dirigente potrà avere un incontro con il datore per individuare 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.

Su richiesta della/del dirigente l'incontro potrà avvenire con l'assistenza della RSA, ove esistente.

Per i periodi di **congedo parentale**, l'**indennità** dell'80% della retribuzione nel caso di fruizione del permesso fino al 6° anno di vita del bambino, per il **primo mese** di congedo, è **integrata** fino al **100%** della retribuzione. Si ricorda, infine, che al termine dei periodi di congedo alla/al dirigente è riconosciuta (salva espressa rinuncia in sede protetta) la conservazione del posto di lavoro e la permanenza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Congedo matrimoniale

In occasione di matrimonio compete al dirigente non in prova 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.

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

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto, in occasione del matrimonio, con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 02 dicembre 2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio