

## CCNL Dirigenti Aziende Industriali – rinnovo contrattuale

In data 13.11.2024 tra Confindustria e Federmanager è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 30.07.2019 scaduto il 31.12.2023 applicabile ai dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

### DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto ha durata triennale, decorre dal 1° gennaio 2025 e scade il 31 dicembre 2027 sia per la parte economica che per quella normativa.

### TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)

Fatto salvo che il TMCG è determinato in ragione d'anno e va assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno, lo stesso viene incrementato risultando pari a:

- 80.000 euro annui a valere dall'anno 2025;
- 85.000 euro annui a valere dall'anno 2026.

### RETRIBUZIONE VARIABILE – MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO)

Si conviene sull'obbligo da parte delle imprese dell'adozione di sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati, il c.d. MBO. Tali sistemi devono computare, ai fini della determinazione del compenso, i periodi di congedo di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale.

### UNA TANTUM

Vista la decorrenza del contratto dal 1° gennaio 2025, a copertura dell'anno 2024 è prevista l'erogazione, entro il mese di marzo 2025, di un importo *una tantum* pari al 6% del trattamento economico annuo riconosciuto nel 2024, a favore dei dirigenti che:

- risultino inquadrati come tali dal 1° gennaio 2019;
- nel periodo di vigenza del precedente rinnovo (01.01.2019 – 31.12.2023) e fino al 13 novembre 2024 non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli scatti di anzianità e i compensi e gli aumenti dovuti per l'adeguamento del TMCG.

Con la dicitura “*compensi di altra natura*” si intendono anche i fringe benefit riconosciuti per la prima volta dal 1° gennaio 2019. Non rientrano invece in tali compensi, idonei ad escludere il riconoscimento della suddetta una tantum, le misure di welfare riconosciute alla generalità dei



dirigenti, le corresponsioni una tantum e i compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (MBO);

- fruiscano nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo fino a € 100.000,00.

## TRASFERTA

Per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza spetta un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili pari a € 100,00 (in precedenza € 85,00).

## TRASFERIMENTO

Fermo restando il caso di diverso accordo tra i soggetti interessati, il trasferimento di un dirigente non è possibile se questi abbia:

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

## COPERTURA ASSICURATIVA PER MORTE O INVALIDITA' PERMANENTE

Dal 1° gennaio 2025 la polizza per caso di morte o invalidità permanente deve assicurare una somma pari a:

- € 300.000 (in precedenza € 200.000) qualora il dirigente non abbia figli a carico né coniuge;
- € 400.000 (in precedenza € 300.000) se il nucleo familiare del dirigente si compone di uno o più figli a carico e/o del coniuge.

Il dirigente concorre al costo del relativo premio nella misura di € 300 annui (prima € 200 annui) i quali saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE



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 con il seguente schema:

- massimale annuo contributivo: € 200.000
- contribuzione a carico azienda: 6%
- contribuzione a carico dirigente: 2%.

Fatto salvo il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, 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%).

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.

## FORMAZIONE PROFESSIONALE

A partire dal 2025 viene stabilito il versamento da parte delle aziende di un contributo annuo per dirigente in servizio (con le stesse modalità per il finanziamento del FASI GS) nelle seguenti misure:

- € 100 a sostegno dell'attività della Fondazione "FONDIRIGENTI Giuseppe Taliercio"
- € 100 a sostegno dell'attività dell'associazione "4.MANAGER".

Con separate intese sarà definita la decorrenza dell'obbligo contributivo e saranno stabilite nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.

## MALATTIA

Nell'ipotesi di patologie oncologiche il periodo di conservazione del posto viene elevato da 12 a 18 mesi; i 6 mesi aggiuntivi, per i casi di patologie oncologiche, trovano applicazione solo nel 1° triennio dall'insorgenza della patologia, debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

## MATERNITA'



La contrattazione aziendale ha la possibilità dell'estensione convenzionale del periodo di congedo obbligatorio di paternità.

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 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 un anno di età del bambino.

## CONGEDO MATRIMONIALE

In occasione del matrimonio, al dirigente non in prova spetta un periodo di congedo di 15 giorni anche consecutivi (da fruirsi in accordo 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 andrà avanzata, in occasione del matrimonio, con un preavviso di almeno 3 mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

