

## Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti del settore industria

Lo scorso 13 novembre 2024, Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (di seguito, il "CCNL"), con decorrenza **dal 1° gennaio 2025** (salvo specifiche decorrenze espressamente previste nei singoli articoli) **al 31 dicembre 2027**.

L'accordo di rinnovo va espressamente a integrare/sostituire quanto previsto dal CCNL sottoscritto il 30 luglio 2019 e successive modifiche, con il dichiarato intento delle Parti sociali firmatarie di valorizzare le figure manageriali femminili e la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, in particolare di piccole e medie dimensioni.

Di seguito una sintesi delle principali novità introdotte dal menzionato accordo di rinnovo.

### A. Ampliamento della definizione di dirigente

L'accordo di rinnovo è intervenuto principalmente sui seguenti profili:

- recependo la giurisprudenza maggioritaria, ha espressamente esteso la qualifica di "Dirigente" a tutte "quelle figure professionali di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale che concorrono a definire e realizzano in piena autonomia" (cd. "**professional apicali**") non solo gli obiettivi dell'impresa, ma anche quelli di un suo ramo autonomo;
- ha espressamente introdotto l'**obbligo** di sottoporre le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di "Dirigente" alla procedura conciliativa prevista dal CCNL stesso (all'articolo 21), dinanzi alle competenti organizzazioni territoriali.

### B. Profili retributivi

L'accordo di rinnovo ha introdotto modifiche per quanto riguarda sia elementi della retribuzione fissa (Trattamento minimo complessivo di garanzia, "**TMCG**") sia elementi della retribuzione variabile (in particolare, attraverso sistemi di *Management by Objective*, "**MBO**") dei dirigenti, nonché in materia di **trasferite e missioni** (elevando l'importo in cifra fissa dovuto a 100 euro).

#### • TMCG

Il TMCG, ossia il trattamento economico minimo da garantire al dirigente (tenendo conto del minimo contrattuale, degli scatti di anzianità, dell'importo ex elemento di maggiorazione e dei superminimi *ad personam* e degli altri elementi, anche in natura, corrisposti in maniera continuativa), dai 75.000 euro previsti per l'anno 2023, viene elevato a:

- **80.000 euro** a valere dall'anno 2025;
- **85.000 euro** a valere dall'anno 2026,

da verificare al 31 dicembre di ogni anno.

Considerato che il precedente rinnovo del CCNL è scaduto il 31 dicembre 2023, per l'anno 2024 il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, entro il mese di marzo 2025, un **importo una tantum** pari al 6% del trattamento economico annuo lordo fruito nel 2024 **esclusivamente** ai dirigenti in possesso dei seguenti requisiti:

- che siano inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2019;
- che fruiscano, nel 2024, di un trattamento economico annuo lordo fino a 100.000 euro;
- che, dal 1° gennaio 2019 al 13 novembre 2024, non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura<sup>1</sup> (esclusi quelli dovuti per l'adeguamento al TMSG e gli scatti di anzianità).

- **Sistemi di retribuzione variabile**

Viene introdotto l'**obbligo** di adottare sistemi di retribuzione variabile collegati a **indici o risultati** (MBO), con espressa previsione che tali sistemi devono tenere conto dei periodi di congedo di maternità/paternità e parentale ai fini del calcolo del compenso.

### C. **Trattamento in caso di malattia e copertura assicurativa**

In caso di **patologie oncologiche**, il periodo di conservazione del posto di lavoro è elevato a **18 mesi** (mentre per altre patologie resta di 12 mesi), con retribuzione piena. In ogni caso, il periodo aggiuntivo di 6 mesi rispetto ai 12 mesi di comporto per altre patologie può essere fruito solo nel primo triennio dall'insorgenza della patologia oncologica.

L'accordo di rinnovo ha, inoltre, previsto l'obbligo di stipulare una **polizza assicurativa** che, in caso di morte o di invalidità permanente del dirigente (dovuta a cause diverse dall'infortunio o dalla malattia professionale), assicuri, una sola volta, una somma in aggiunta al normale trattamento di liquidazione (aumentata a 300.000 euro a decorrere dal 1° gennaio 2025 per i dirigenti senza figli a carico né coniuge e a 400.000 euro in caso di coniuge e/o uno o più figli a carico). Ai fini di tale polizza, il datore di lavoro deve trattenere **300 euro annui** dalla busta paga del dirigente (100 euro in più rispetto al passato).

### D. **Misure a sostegno della genitorialità e delle pari opportunità**

L'accordo di rinnovo ha previsto alcune novità in materia di misure a sostegno della maternità, della paternità e dei congedi parentali. In particolare:

- è prevista per la possibilità per il dirigente di fissare **incontri calendarizzati** (anche con l'assistenza della RSA/RSU) per rimanere costantemente informato sulle attività di propria competenza durante il periodo di maternità/paternità obbligatoria;
- mediante la contrattazione collettiva aziendale, è possibile estendere il periodo di **congedo di paternità** oltre i 10 giorni dalla nascita del bambino previsti dalla normativa di legge;
- per i periodi di **congedo parentale**, se fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, è prevista l'integrazione

---

<sup>1</sup> Nella dichiarazione a verbale di cui all'articolo 29 del CCNL viene specificato che non costituiscono "aumenti" o "compensi di altra natura", idonei ad escludere il riconoscimento dell'una tantum sopra delineata: **(i)** le misure di welfare riconosciute dall'azienda alla generalità dei dipendenti o categorie di essi ed eventualmente fruito dal dirigente; **(ii)** le corresponsioni una tantum; **(iii)** i compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (MBO). Per "compensi di altra natura", la cui percezione esclude i dirigenti dalla fruizione dell'importo una tantum, si vogliono intendere 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 TMSG.

della relativa indennità fino al 100% per il primo mese di congedo;

- nei periodi di congedo per maternità, paternità o parentale il dirigente ha diritto alla **conservazione del posto di lavoro** (a meno che vi rinunci espressamente in sede protetta) e di permanervi fino al compimento del primo anno di età del bambino, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
- è auspicata una maggiore **flessibilità nell'orario di lavoro** di dirigenti con figli di età inferiore ai 12 anni o con disabilità o, ancora, che assistono parenti o affini beneficiari della Legge 104/1992.

Per quanto riguarda il **congedo matrimoniale**, per il dirigente non in prova è previsto un periodo di 15 giorni anche consecutivi (retribuiti al 100% con relativo trattamento previdenziale), previa richiesta del dirigente con preavviso di almeno 3 mesi dall'inizio del congedo. Tale periodo non può essere computato nelle ferie annuali o considerato come preavviso di licenziamento o di dimissioni.

Infine, l'accordo di rinnovo esplicita l'opportunità di promuovere iniziative volte all'adozione della **certificazione della parità di genere**, con il coinvolgimento delle RSA/RSU, ove presenti. A tal fine, le imprese associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria trasmettono il rapporto biennale sulla situazione della parità di genere anche all'associazione 4.Manager (che si occupa di raccogliere le "best practice" aziendali in materia di equità retributiva tra dirigenti uomini e dirigenti donne).

## **E. Tutele assistenziali e previdenziali – welfare aziendale**

### **• Previdenza complementare**

L'accordo di rinnovo ha modificato gli importi della contribuzione e degli oneri della previdenza complementare per i dirigenti iscritti al **Fondo PREVINDAI**. A decorrere dal 1° gennaio 2025:

- la quota minima a carico dell'impresa è di un minimo del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita dal dirigente, da applicarsi fino al limite di **200.000 euro** annui (in precedenza era di 180.000 euro annui) e, in ogni caso, la quota non può essere inferiore a 4.800 euro);
- con l'accordo di rinnovo, alla quota di cui sopra se ne aggiunge una seconda, sempre a carico dell'impresa, nella misura minima di un **ulteriore 2%** della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, fino al limite di 200.000 euro annui;
- pertanto, la quota a carico del dirigente è ora del 2% e non più del 4%, a meno che l'impresa non si faccia carico di un ulteriore 1%.

## **F. Trasferimento del dirigente**

L'accordo di rinnovo ha introdotto il divieto di trasferimento del dirigente che abbia figli a carico affetti da disabilità riconosciuta, salvo che sia diversamente pattuito (a prescindere dall'età anagrafica del dirigente). Il trasferimento del dirigente con almeno 50 anni e con figli minori di età resta vietato, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

## **G. Ulteriori misure**

Con l'accordo di rinnovo, infine, sono state introdotte novità in materia di **(i) formazione**, politiche attive e cultura d'impresa, **(ii) contrasto alle molestie e alla violenza** nei luoghi di lavoro, **(iii) misure per favorire una maggiore autonomia del Fasi Open** (fondo di assistenza sanitaria integrativa), **(iv) incontri tra datori di lavoro e RSA/RSU** al fine di discutere delle **politiche sulla dirigenza**, **(iv) welfare aziendale** e **(v) responsabilità civile e/o penale** connessa alla prestazione.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.  
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.  
**Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:**

**Alessandra Ferroni**  
**Partner**  
Co-Responsabile del Dipartimento di  
Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
aferroni@gop.it

**Saverio Schiavone**  
**Partner**  
Co-Responsabile del Dipartimento di  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
sschiavone@gop.it

**Raffaella Betti Berutto**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
rbetti@gop.it

**Cristina Capitanio**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
ccapitanio@gop.it

**Emanuele Panattoni**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
epanattoni@gop.it



**INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali**

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: [relazioniesterne@gop.it](mailto:relazioniesterne@gop.it). Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.