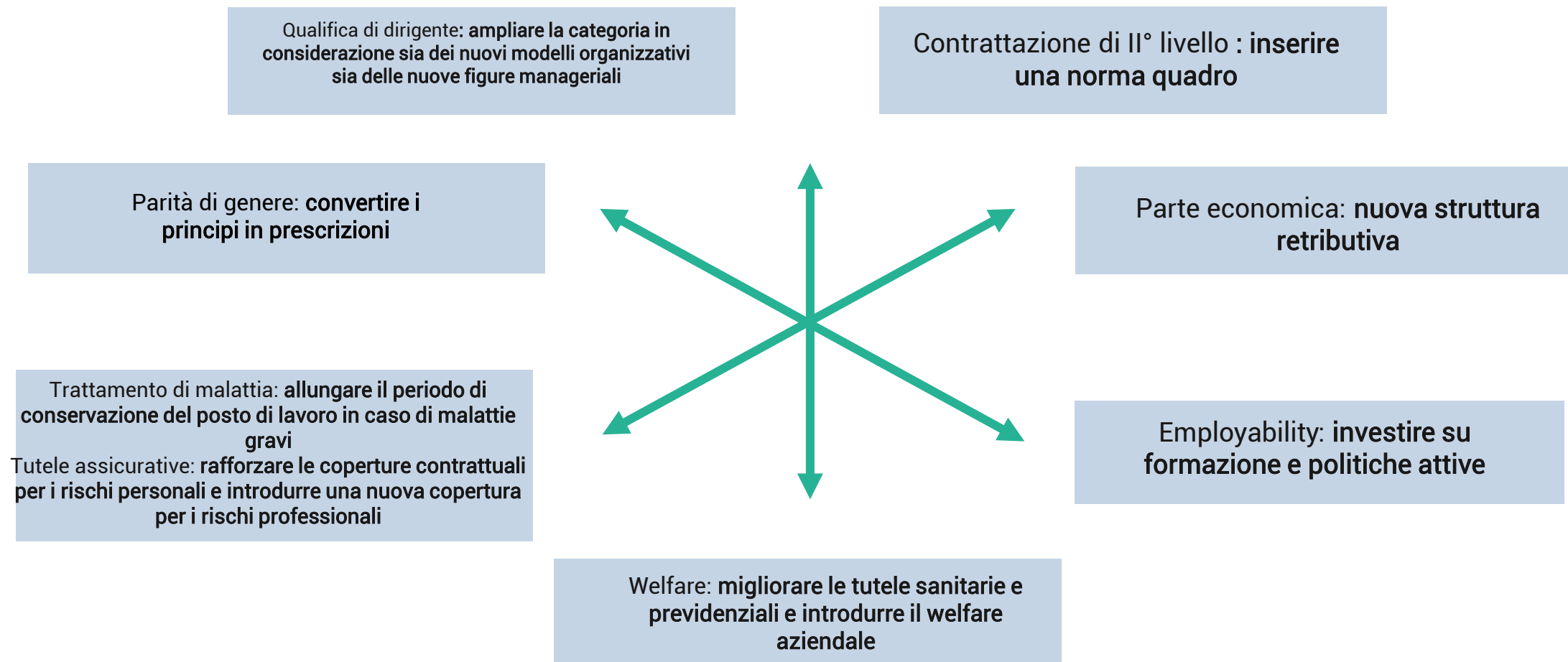


***ACCORDO
FEDERMANAGER E CONFINDUSTRIA***

***PER IL RINNOVO DEL CCNL
DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI
DI BENI E SERVIZI***

13 NOVEMBRE 2024

■ GLI OBIETTIVI



■ I RISULTATI

Ampliamento della definizione di dirigente rendendola più aderente alle prassi e alla giurisprudenza nonché adeguata a intercettare le nuove figure manageriali .
Un chiaro messaggio alla necessità che le imprese debbano crescere culturalmente avvalendosi dell'apporto fondamentale del management.

Rafforzamento del ruolo di interlocuzione delle rappresentanze sindacali aziendali riguardo a temi e strumenti la cui regolamentazione è più efficace se prossima al luogo di lavoro in cui si svolge la prestazione.

Evoluzione del modello retributivo del dirigente che cresce all'insegna dell'equità retributiva, rendendo strutturale per tutti la presenza di una parte variabile della retribuzione collegata a indici e risultati, un decisivo passo in avanti per rafforzare la competitività delle imprese, nonché la novità di una **copertura economica "una tantum" per l'anno 2024 di vacanza contrattuale** applicata al verificarsi delle previste condizioni.

Rafforzamento del sistema di welfare con importanti novità che riguardano la **contribuzione al Previdai, l'introduzione del welfare aziendale**, le politiche attive affidate a **Fondirigenti** mentre **4.Manager** diventa **veicolo di una nuova cultura d'impresa e manageriale** e come **polo culturale** su tematiche economiche e industriali ed in parallelo **un aumento importante delle prestazioni rimborsate dal Fasi.**

Rafforzamento dell'impianto contrattuale sulla **parità di genere**, dedicando particolare attenzione al tema **delle pari opportunità e dell'equità retributiva**, nonché **alla tutela e al sostegno della maternità e della genitorialità condivisa** per favorire modelli organizzativi inclusivi, e alla promozione della **certificazione della parità di genere.**

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

DECORRENZA E DURATA

- Decorrenza: **dal 1.1.2025**
- Durata: **al 31.12.2027**



I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

LA NUOVA DEFINIZIONE DI DIRIGENTE

1. Il dirigente è colui che ricopre nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplica le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire **la realizzazione degli obiettivi generali dell'impresa ma ora anche di un suo ramo autonomo.**
2. Include la figura di **dirigente "specialista" o "professional"**.
3. Le controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente **devono essere preventivamente sottoposte** alle procedure conciliative **delle Parti stipulanti.**



I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

UN RUOLO ATTIVO PER LE RSA

PARTE ECONOMICA

Le aziende devono informare la RSA dei dirigenti, ove presente e ove espressamente richiesto, circa i criteri e le modalità di attuazione dei sistemi di retribuzione variabile legati al raggiungimento di obiettivi.

FORMAZIONE

Le politiche di formazione, inoltre, dovranno essere oggetto di **un incontro con le RSA**, nelle imprese ove risultino costituite.

GENITORIALITA' CONDIVISA E PARI OPPORTUNITA'

Durante i periodi di astensione obbligatoria (di maternità o paternità) la/il dirigente, se lo desidera, potrà concordare con il datore, con l'**ausilio della RSA** se presente, **modalità per rimanere costantemente informata/o** sulle attività di propria competenza e sulle novità operative della propria area e/o dell'azienda, **al fine di facilitare il reinserimento nell'organizzazione al rientro.**

Le **politiche in materia di pari opportunità saranno oggetto dell'informativa di cui all'art. 20, comma 4, alle RSA**, ove presenti.

WELFARE AZIENDALE

Le Parti hanno concordato sulla necessità di richiamare l'attenzione delle imprese sull'opportunità di adottare, a livello aziendale, adeguate iniziative di welfare su cui le parti si sono impegnate a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese in merito alle quali verranno opportunamente **coinvolte le RSA**, ove presenti.

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

IL NUOVO MODELLO RETRIBUTIVO



1. TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)

1.1 80.000 euro annui dal 2025

85.000 euro annui dal 2026

1.2. A copertura dell'anno 2024 di vacanza contrattuale sarà erogato, **entro marzo 2025**, un importo **“una tantum”** pari al **6%** del trattamento economico annuo lordo percepito nel 2024, esclusivamente ai dirigenti con un trattamento economico fino a 100.000€ che non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura dal gennaio 2019.

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

IL NUOVO MODELLO RETRIBUTIVO

2. AUMENTI DI ANZIANITÀ – DISCIPLINA TRANSITORIA

La disciplina transitoria **esaurisce i suoi effetti al 24.11.2024.**

3. COMPENSI DI IMPORTO VARIABILE COLLEGATI AD INDICI E/O RISULTATI – (MANAGEMENT BY OBJECTIVE)

E' espressamente previsto l'obbligo per le imprese di adottare per tutti i dirigenti sistemi di retribuzione variabile legati al raggiungimento di obiettivi.

4. TRASFERTE E MISSIONI

L'importo in cifra fissa in caso di trasferta da 85 a **100 euro.**

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

FORMAZIONE, POLITICHE ATTIVE, CULTURA D'IMPRESA E MANAGERIALE

1. FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE

Affidata a **FONDIRIGENTI** anche la gestione delle politiche attive.

La Fondazione riceverà a partire dal 2025 dalle imprese la quota di euro 100 annue, per dirigente in servizio.

2. CULTURA D'IMPRESA E MANAGERIALE

Affidato a “**4.MANAGER**” invece lo scopo di **promuovere una nuova cultura d'impresa per la diffusione dell'innovazione attraverso l'approfondimento di temi strategici 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.

“**4.MANAGER**” continuerà a ricevere dalle imprese la quota di euro 100 annue, per dirigente in servizio.

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

PARITA' DI GENERE

1. TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITÀ E DELLA GENITORIALITÀ CONDIVISA.

L'accordo introduce la “**genitorialità condivisa**” , aggiunge alle pari opportunità l’”**equità retributiva**” e introduce un **nuovo art. 11 quater** sul **congedo matrimoniale**.

✓ **GENITORIALITÀ CONDIVISA:**

- a) in vista o durante i periodi di astensione obbligatoria (di maternità o paternità) la/il dirigente, se lo desidera, potrà concordare con il datore, con **l'ausilio della RSA** se presente, **modalità per rimanere costantemente informata/o** sulle attività di propria competenza e sulle novità operative della propria area e/o dell'azienda, **al fine di facilitare il reinserimento** nell'organizzazione al rientro;
- b) per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 D. Lgs. 151/2001 l'indennità prevista dall'art. 34 del decreto, nel caso di fruizione del permesso fino al sesto anno di vita del bambino, **è integrata fino al 100 % per il primo mese di congedo**;
- c) il **diritto alla conservazione del posto** e di rimanervi fino al compimento di 1 anno di vita del bambino, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, deve essere garantito al rientro dei periodi di congedo di maternità/paternità obbligatorio e, naturalmente, anche nel caso di fruizione, durante il primo anno di vita del bambino, dei periodi di congedo parentale, salvo che la/il dirigente vi rinunci espressamente in sede protetta;
- d) la possibilità per le imprese di prevedere **un più ampio periodo di congedo di paternità obbligatorio** rispetto ai 10 giorni previsti per legge.

Le parti hanno inoltre inserito una dichiarazione a verbale **volta a promuovere iniziative di carattere gestionale-organizzativo che – facendo salva la peculiare disciplina sull'orario di lavoro del dirigente – garantiscano una maggiore “flessibilità”** per i dirigenti con figli di età inferiore ai dodici anni o con figli con disabilità riconosciuta, ovvero per i dirigenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado beneficiari della l. 104/1992.

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

PARITA' DI GENERE

2. PARI OPPORTUNITA' ED EQUITA' RETRIBUTIVA

All'art. 11-ter, le Parti hanno condiviso l'opportunità di **promuovere e diffondere iniziative volte all'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese** che hanno alle proprie dipendenze dirigenti uomini e donne, anche con il **coinvolgimento, ove esistenti, delle relative RSA.**

E' stato aggiunto l'art. 11-quater che prevede, per la/il dirigente non in prova, un **congedo matrimoniale** di 15 giorni consecutivi, da fruirsi nei termini concordati con l'impresa, previa richiesta da effettuarsi con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali. Durante il suddetto periodo la/il dirigente è considerata/o a tutti gli effetti in **attività di servizio retribuita al 100% con relativo trattamento previdenziale.** In ogni caso, il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni.

Le parti, infine, hanno precisato che **oggetto dell'informativa di cui all'art. 20, comma 4, alle RSA,** ove presenti, saranno anche le **politiche in materia di pari opportunità.**

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

PARITA' DI GENERE

3. ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Viene **estesa alla dirigenza la portata** dell'accordo sottoscritto da Confindustria in materia, dando seguito all'accordo europeo sul contrasto alle molestie e alla violenza di genere sul luogo di lavoro.

Si è concordato di avviare **un'azione di sensibilizzazione** su queste tematiche facendo in modo che, a livello locale, le parti individuino le **strutture più adeguate** alle quali le persone oggetto di molestie o violenze sul luogo di lavoro potranno rivolgersi per ottenere un'assistenza qualificata. Quindi, coinvolgendo l'associazione 4.Manager, le parti si sono impegnate a dare la più ampia informazione e diffusione sui contenuti dell'accordo.



I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

TUTELE E WELFARE

1. TRATTAMENTO DI MALATTIA

Il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel caso di patologie oncologiche, è elevato a 18 mesi, rispetto al periodo di 12 mesi già riconosciuto nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non dipendente da causa di servizio che troverà applicazione **soltanto nell'arco del primo triennio dall'insorgenza della patologia.**

2. COPERTURA ASSICURATIVA PER CAUSE DIVERSE DALL'INFORTUNIO E DALLA MALATTIA PROFESSIONALE

La polizza assicurativa di cui al comma 5 dell'art. 12, a decorrere dal 1° gennaio 2025, viene innalzata la copertura da 200.000 a **300.000 euro** nel caso di dirigente che non abbia figli a carico né coniuge e da 300.000 a **400.000 euro** quando il nucleo familiare della/del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

La quota a carico del dirigente passa da 200 a **300 euro** annui.

3. TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

La scelta delle parti contraenti è stata quella di cercare di favorire i migliori equilibri familiari e di cura a fronte di particolari situazioni. È stato, quindi, modificato l'art. 14 del contratto relativo al trasferimento della/del dirigente **estendendo il divieto di trasferimento anche al caso della/del dirigente con figli a carico con una disabilità riconosciuta**, salvo che sia diversamente pattuito, ed è stato specificato che il trasferimento della/del dirigente che abbia compiuto il 50° anno con figli minori di età non può essere disposto, salvo venga diversamente pattuito dalle parti.

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

TUTELE E WELFARE

4. RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

Le Parti hanno confermato l'impegno a **ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli artt. 12 e 15 del CCNL**, tramite la gestione separata Fasi "non auto sufficienza", avvalendosi del supporto tecnico ed economico della società IWS SpA istituita tra le sottoscrittenti parti e il Fasi, con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese da definirsi entro il 31 dicembre 2025.



I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

TUTELE E WELFARE

5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

E' stata rivista la ripartizione percentuale delle quote di contribuzione della previdenza complementare a favore dei dirigenti iscritti al Previdai modificando, a partire dal 1° gennaio 2025, l'art. 18 nei seguenti termini:

- a) **alla quota minima a carico dell'impresa – pari al 4%** della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000 (precedentemente fissato a 180.000 euro) e nella misura minima di 4.800 euro – **è stata aggiunta un'ulteriore quota del 2%**;
- b) conseguentemente, **la quota a carico del dirigente è stata fissata al 2%** e non più al 4%, da applicarsi fino allo stesso limite di 200.000 euro, facendo sempre salva l'ipotesi che l'impresa possa farsi carico di un ulteriore 1%, nel qual caso il contributo a carico del dirigente rimane fissato in una quota percentuale di pari valore.

I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

TUTELE E WELFARE

5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Di seguito un esempio del calcolo effettuato sul TMCG di 80.000 euro:

SOLUZIONE 4% + 2% A CARICO IMPRESA			Accantonato Previdai
TMCG			
80.000			
Quota dipendente	2%		1.600
Quota impresa	4%	3.200	
Minimale impresa			4.800
Quota aggiuntiva impresa	2%		1.600
Totale	8,0%	6.400	8.000

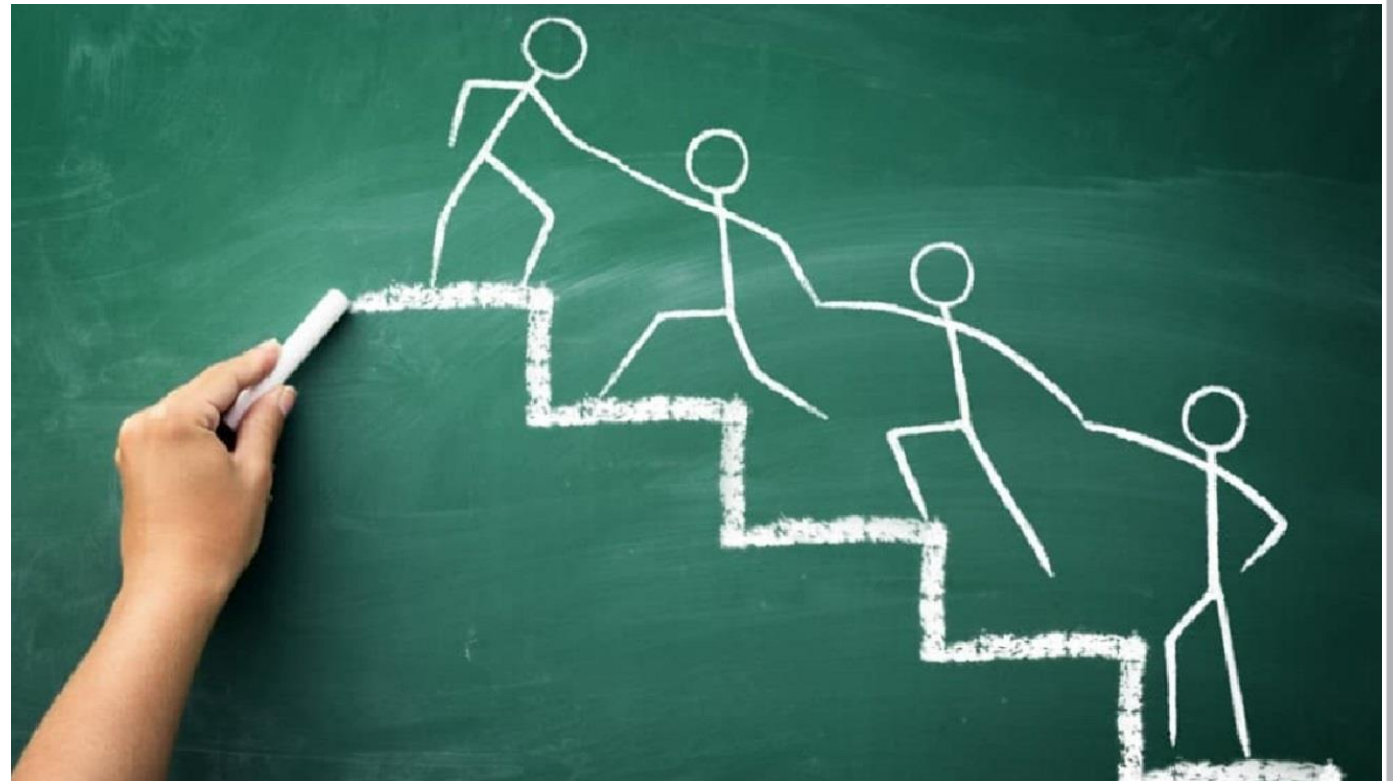
I CONTENUTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

TUTELE E WELFARE

6. WELFARE AZIENDALE

Le Parti hanno concordato sulla necessità di richiamare l'attenzione delle imprese sull'opportunità di adottare, a livello aziendale, adeguate iniziative di welfare, quale valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai dirigenti.

A tal fine le parti si sono impegnate a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche in merito alle quali verranno opportunamente **coinvolte le RSA**, ove presenti.





Grazie per l'attenzione!