

Dirigenti industria: rinnovato il CCNL

Avv. Barbara Masserelli – Studio Legale Dehò Masserelli

In data 13 novembre 2024 è stato siglato tra Federmanager e Confindustria il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi (CCNL Dirigenti Industriali) che avrà decorrenza dal 1° gennaio 2025 sino al 31 dicembre 2027.

L'obiettivo delle Parti Sociali è quello di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specifica figura del dirigente, sottolineando la valenza strategica del manager quale fattore di accrescimento competitivo e di crescita attenta ai valori di etica e di responsabilità sociale.

Molte le novità che Dirigenti e Aziende devono annotare: dalla nuova e più ampia definizione di Dirigente, alle novità in tema di retribuzione (minima garantita e di risultato), sino alle tutele in caso di trasferimento e malattia. In questa prima parte dell'articolo alcune indicazioni chiave.

Definizione di Dirigente

L'art. 1 del CCNL è stato riscritto e tre sono le novità:

1. **È da inquadarsi come dirigente** il prestatore di lavoro:
 - per il quale sussistono le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del Codice Civile;
 - che ricopra in azienda un **ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale**;
 - che espliciti le sue funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli **obiettivi** che possono essere **dell'impresa** o anche solo di un **ramo autonomo** della stessa.

La novità è proprio nell'aggiunta del ramo autonomo, concetto richiamato sia al primo che al secondo comma dell'articolo.

2. Tra le esemplificazioni di dirigente, sono state inserite anche le **figure professionali di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico professionale**, che concorrono a definire e realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.

La novità è l'**inquadramento come dirigente subordinato** del dirigente "**specialista**" o "**professional**" che finora, in assenza di una espressa indicazione nella definizione contrattuale, le aziende avevano ricondotto solo in parte nella categoria dirigenziale.

3. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente **devono essere previamente sottoposte alla procedura di conciliazione** prevista dal CCNL (art. 21)

La novità è la previsione dell'**obbligatorietà** di tale procedura, che prima invece era facoltativa, rafforzando quindi il ruolo delle Parti stipulanti il CCNL nella gestione condivisa delle tematiche contrattuali.

Trattamento minimo complessivo di garanzia

Il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) diventa di **€ 80.000 nel 2025** e di **€ 85.000 dal 2026**.

A copertura dell'anno 2024 di vacanza contrattuale è stata prevista la corresponsione, entro il marzo 2025, di un **“una tantum” pari al 6% del trattamento economico lordo annuo percepito nel 2024**, a condizione che il dirigente:

1. sia inquadrato dirigente in azienda almeno dal 1° gennaio 2019;
2. percepisca un trattamento economico annuo lordo non superiore a € 100.000;
3. non abbia percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, tranne quelli per TMCG e/o per aumenti di anzianità, nel periodo 1° gennaio 2024 – 13 novembre 2024.

A tal fine le Parti sociali hanno specificato

- a. che **non costituiscono aumenti o compensi di altra natura**, idonei ad escludere il riconoscimento dell'una tantum:
 - i. le misure di welfare riconosciute dall'azienda alla totalità dei dipendenti (ivi compresi il dirigente);
 - ii. la corresponsione di una tantum;
 - iii. i compensi di importo variabile collegati a indici e/o risultati (MBO Management by Objective);
- b. che **costituiscono compensi di altra natura**, la cui percezione esclude il dirigente dalla fruizione dell'importo una tantum:
 - i. i fringe benefit riconosciuti per la prima volta dal 1° gennaio 2019, purché non siano stati riconosciuti al solo scopo di garantire al dirigente un trattamento economico complessivo lordo annuo pari al TMCG;
 - ii. esclusivamente per i dirigenti impegnati in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile (Piani di Vendita) di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte mensilmente.

Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto sia stato risolto in corso d'anno, il TMCG spettante nell'anno di inizio o fine del rapporto di lavoro deve essere riproporzionato in base ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, e l'importo una tantum dovrà anche essere utilizzato per il calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Compensi di importo variabile

Con l'art. 6-bis è stato introdotto per le imprese **l'obbligo di adottare**, per tutti i dirigenti, **sistemi di retribuzione variabile legati al raggiungimento di obiettivi**, che possono essere collegati a indici e/o a risultati (Management by Objective).

L'obbligatorietà di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali novità - si legge nella nota di intenti del nuovo CCNL - costituisce un elemento di grande rilevanza per la **modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese**, in particolare di piccole e medie dimensioni, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare effettiva attuazione alle intese contrattuali tra le parti.

È inoltre prevista l'informazione alle **Rappresentanze Sindacali Aziendali** (RSA) dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione dei **compensi variabili** e l'azienda è tenuta ad incontrare le RSA, ove richiesto.

L'**Osservatorio bilaterale permanente** monitorerà il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali, anche al fine di verificare il grado di diffusione dei modelli attuativi definiti con l'accordo 30 dicembre 2014.

Attraverso l'Osservatorio bilaterale verranno promosse iniziative formative e culturali congiunte rivolte in particolare al sistema delle **piccole e medie imprese**, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di **Fondirigenti**.

Annualmente, di norma nel corso del secondo semestre, le parti promuoveranno una riunione di delegazioni plenarie al fine di riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Trasferte e missioni

L'importo giornaliero da corrispondere al Dirigente per ogni **periodo di trasferta** di almeno 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla parte passa da € 85,00 ad **€ 100,00**, oltre al **rimborso spese** documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità.

Restano comunque fatte salve eventuali intese aziendali o individuali.

Divieto di trasferimento del dirigente

Con l'obiettivo dichiarato di favorire i migliori **equilibri familiari e di cura** a fronte di particolari situazioni è stato modificato l'art. 14, comma 9, del CCNL, prevedendo il **divieto di trasferimento** nei seguenti casi:

- del **dirigente che abbia compiuto il 55° anno di età**;
- del **dirigente con figli a carico con una disabilità riconosciuta**;
- del **dirigente che abbia compiuto il 50° anno con figli minori di età**

Sono comunque fatti salvi i diversi accordi tra le Parti.

Trattamento di malattia

Sono diverse le novità del nuovo CCNL Dirigenti Industria anche in tema di **trattamento di malattia**.

Nel solco tracciato dalla normativa europea e della giurisprudenza sia europea sia nazionale, il periodo di conservazione del posto (**periodo di comportamento**) tiene ora conto delle **patologie oncologiche**, prevedendo in tal caso un periodo più ampio.

In particolare, nel caso di interruzione del servizio dovuta a **malattia** o ad **infortunio** non dipendente da causa di servizio, il periodo di comportamento del dirigente non in prova è di **12 mesi**, durante i quali gli dovrà essere corrisposta l'**intera retribuzione**.

Il periodo di comportamento è elevato a **18 mesi** nel caso di **patologie oncologiche**.

Il periodo di comporto di 12 mesi si intende riferito alle **assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso**. 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**.

Tutela e sostegno della maternità, della paternità e della genitorialità condivisa

L'accordo di rinnovo del **CCNL Dirigenti Industria** riserva una particolare attenzione al tema delle **pari opportunità** con una serie di interventi tesi a rafforzarne la disciplina contrattuale e definendo un nuovo impianto contrattuale che conferma la consapevolezza delle Parti stipulanti della valenza strategica di operare favorendo **modelli organizzativi inclusivi**.

All'art. 11-bis è stato quindi previsto che:

1. 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**. Il compito di raccogliere e diffondere le best practice delle imprese è affidato a **4.Manager**, associazione costituita a ottobre 2017 da Confindustria e Federmanager per sostenere la crescita dei manager e delle imprese;
2. per i periodi di **congedo parentale** di cui all'articolo 32 D. Lgs. 151/2001 – che i genitori possono richiedere **dopo il congedo di maternità/paternità obbligatorio** – l'indennità prevista dall'art. 34 del decreto, nel caso di fruizione del permesso entro il sesto anno di vita del bambino, è integrata fino al **100 % per il primo mese di congedo**;
3. 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;
4. 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 l'adozione di misure di **gestione flessibile della prestazione lavorativa 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**, compatibilmente con la peculiare disciplina dell'orario di lavoro dei dirigenti (art. 17, 5° comma, lett. a), D. Lgs. 66/2003).

Pari opportunità ed equità retributiva

Nell'ottica di favorire le pari opportunità e l'equità retributiva tra i generi, 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 rappresentanze sindacali.

Congedo matrimoniale

È stato aggiunto l'art. 11-quater che prevede, per la/il dirigente non in prova, un **congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi retribuito al 100%** con relativo trattamento previdenziale, 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.

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

Anche le politiche sulle pari opportunità saranno oggetto di informativa con le RSA.

Formazione e politiche attive

La **formazione professionale** è considerata un **elemento essenziale delle politiche attive**.

Fondirigenti – il fondo interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti promosso da Confindustria e Federmanager – avrà il compito di gestire e monitorare le politiche attive e la formazione continua dei dirigenti in attività presso le imprese aderenti al Fondo che, a partire dal 2025, dovrà essere sostenuto con una quota di € 100,00 annue per ciascun dirigente in servizio.

Anche tale aspetto dovrà essere oggetto di incontro con le RSA, ove esistenti.

Cultura d'impresa e manageriale

All'associazione **4.Manager** è affidato l'obiettivo 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**), lo scambio di conoscenze, informazioni e valori e di adottare iniziative volte alla promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale.

L'Associazione dovrà essere sostenuta, a partire dal 2025, con una quota di € 100,00 annue per ciascun dirigente in servizio.

Copertura assicurativa

A decorrere dal 1° gennaio 2025, la **copertura assicurativa** della polizza prevista dall'art. 12, comma 5 (caso di morte o di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente per cause diverse da infortunio e malattia professionali) viene **innalzata da € 200.000 a € 300.000** nel caso di dirigente che non abbia figli a carico né coniuge e **da € 300.000 a € 400.000** quando il nucleo familiare 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 annui**.

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Il CCNL Dirigenti Industria 2025-2027 rafforza il sistema di **tutele assicurative** per i manager, prevedendo soluzioni innovative per **la copertura delle responsabilità civili e penali** connesse alla prestazione lavorativa.

Nella dichiarazione a verbale aggiunta in calce all'art. 15, le Parti hanno confermato l'impegno a ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli art.12 e 15 del CCNL, tramite la **gestione separata Fasi** "non auto sufficienza". Si avvarranno del supporto tecnico ed economico della società **IWS SpA** istituita tra le scriventi 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.

Previdenza complementare

Le Parti sono altresì intervenute sulla ripartizione percentuale delle quote di contribuzione della **previdenza complementare** a favore dei dirigenti iscritti al **Previndai**, modificando l'art. 18 del CCNL.

A partire dal 1° gennaio 2025, 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) e nella misura minima di € 4.800 – è stata aggiunta un'ulteriore quota del 2%; conseguentemente, la **quota a carico del dirigente** è stata fissata al **2%** e non più al 4%, 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.

Welfare Aziendale

Le Parti hanno concordato sulla necessità di sollecitare le imprese ad adottare, a livello aziendale, adeguate iniziative di **welfare**, ritenuto una **opportunità** e un **valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai dirigenti** ed a tal fine si sono impegnate a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche in merito alle quali verranno opportunamente coinvolte le RSA, ove presenti.

Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

In calce all'accordo di rinnovo, è stato allegato l'**Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro**.

L'accordo è di portata storica, in quanto Confindustria e Federmanager hanno riconosciuto che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in **qualsiasi luogo di lavoro** e riguardare **qualsunque lavoratore o lavoratrice**, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro ed hanno quindi riconosciuto la necessità di intervenire per favorire, anche nella categoria dirigenziale, il **riconoscimento**, la **prevenzione** ed il **contrasto** della violenza e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Entro tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali sul territorio si dovranno incontrare per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Confindustria e Federmanager si sono impegnate, con il supporto di **4.Manager**, a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione allegata all'accordo stesso (**All. A**) all'interno delle unità produttive.

Dovranno pertanto essere specificate le procedure da seguire qualora si verificano dei casi di molestie e/o di violenza, che dovranno essere rigorose e rispettose della privacy delle persone interessate, per proteggerne la dignità e la riservatezza e fornire un adeguato supporto, e devono anche prevedere interventi adeguati e tempestivi, trattati in modo corretto e imparziale.

Nel contempo, le false accuse non dovranno essere tollerate e potranno dare luogo ad un'azione disciplinare.