

DIREZIONE GENERALE**CIRCOLARE N°2850**
Roma 26 marzo 2025**ACCORDO 25 MARZO 2025 TRA FEDERMANAGER E CONFAPI PER IL RINNOVO DEL CCNL DIRIGENTI, QUADRI SUPERIORI E PROFESSIONAL DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI**

Con la presente si informa che ieri, 25 marzo, Federmanager e Confapi hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL per dirigenti, quadri superiori e professional delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi 17 dicembre 2019 (vedi allegato). Il nuovo accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2025 (salve le specifiche decorrenze indicate nei singoli articoli) e scadrà il 31 dicembre 2027.

I temi affrontati in questo rinnovo sono in linea con l'intento delle Parti di interpretare e offrire ai manager e alle aziende del settore un quadro regolatorio coerente con il processo evolutivo che le PMI stanno affrontando e rendere disponibili strumenti che valorizzino il ruolo del manager in tutte le sue diverse rappresentazioni e ne consentano la loro diffusione.

Con l'accordo in commento le Parti hanno anche inteso rafforzare gli istituti contrattuali di maggior rilevanza che riguardano:

- l'aggiornamento della definizione di dirigente rendendola più aderente alle prassi e alla giurisprudenza prevalente nonché adeguata a intercettare le nuove figure manageriali connesse all'evoluzione dell'innovazione e dei modelli organizzativi aziendali;
- una copertura economica "una tantum" per l'anno 2024 di vacanza contrattuale applicata al verificarsi delle previste condizioni;
- il rafforzamento del sistema di welfare con novità che riguardano la contribuzione al Previndapi e una rifocalizzazione delle attività attribuite ai nostri enti bilaterali in materia di formazione e politiche attive;
- il rafforzamento dell'impianto contrattuale che era stato introdotto nella precedente vigenza contrattuale sulla parità di genere e sulla genitorialità condivisa.

Di seguito, quindi, si illustrano i contenuti dell'accordo di rinnovo.

PARTE PRIMA – DIRIGENTI – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 1 – QUALIFICA E SUO RICONOSCIMENTO

La nuova definizione di dirigente chiarisce innanzitutto che sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del cod.civ. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire non necessariamente la realizzazione degli obiettivi generali dell'impresa ma anche di un suo ramo autonomo.

Accoglie, inoltre, nel proprio ambito quelle diffuse figure di dirigente "specialista" che, in assenza di una espressa indicazione nella definizione contrattuale, solo in parte sono state ricondotte dalle aziende nella categoria del dirigente, pur in presenza di un orientamento giurisprudenziale favorevole.

Si è tracciato, quindi, un nuovo limite di distinzione nell'ambito di queste figure di elevata professionalità, tra dirigenti e quadri superiori, individuando nei dirigenti quelle 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.

PARTE SECONDA – DIRIGENTI – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 3 – DETERMINAZIONE DEL MINIMO CONTRATTUALE

Il minimo contrattuale mensile base è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, in € 5.773,79 e, a decorrere dal 1° gennaio 2026, in € 6.081,48.

Sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2024, è apportato, con decorrenza 1° gennaio 2025, un aumento pari alla differenza tra il minimo base decorrente dal 1° gennaio 2025 (€ 5.773,79) e il minimo base in vigore al 1° gennaio 2024 (€ 5.466,10).

Sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2025, sarà apportato, con decorrenza 1° gennaio 2026, un aumento pari alla differenza tra il minimo base decorrente dal 1° gennaio 2026 (€ 6.081,48) e il minimo base in vigore al 1° gennaio 2025 (€ 5.773,79).

Riguardo ai dirigenti junior o inoccupati o assunti dopo un periodo di disoccupazione, all' **allegato di cui all'Art. 3** sono apportate le seguenti modifiche:

- Al fine di incentivare l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale, il minimo contrattuale **per i dirigenti fino a 43 anni di età**, neoassunti o promossi a tale qualifica nel corso del presente contratto, **per il 2025 è pari a € 4.540,80** (quattromilacinquecentoquaranta/80) e **per il 2026 a € 4.783,75** (quattromilasettecentoottantatre/75).
- Al fine di evitare la dispersione di competenze manageriali, in via sperimentale e per la durata del vigente CCNL, il minimo contrattuale per i **dirigenti disoccupati, o inoccupati da più di 6 mesi**, assunti in azienda a partire dalla data di sottoscrizione dell'Accordo di cui all'Allegato n. 9 e alle condizioni ivi previste, **per il 2025 è pari a € 4.540,80** (quattromilacinquecentoquaranta/80) e **per il 2026 a € 4.783,75** (quattromilasettecentoottantatre/75) per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro.

Gli aumenti economici che riguardano tutte le fattispecie sopra considerate per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2025 dovranno essere erogati dalle imprese con la retribuzione di **aprile 2025**.

Inoltre, in considerazione della decorrenza del contratto a partire dal 1° gennaio 2025, l'accordo prevede che venga erogato, a copertura dell'anno 2024, un **importo "una tantum"** onnicomprensivo nella misura pari a **€ 3.000** ai dirigenti che:

- a) risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2024;
- b) abbiano fruito, da parte della stessa, nel 2024 di una R.A.L. fino a 95.000 (novantacinquemila/00) euro (che fa riferimento agli elementi fissi della retribuzione con esclusione, ad esempio, della parte variabile);
- c) risultino in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Il suddetto importo **"una tantum"** sarà erogato in **due tranches** di pari importo la prima (€ 1.500) con la retribuzione del mese di **aprile 2025** e la seconda (€ 1.500) con la retribuzione del mese di **giugno 2025**.

PARTE TERZA – DIRIGENTI – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

ART. 10 – TRASFERTE E MISSIONI

Ferma la disciplina previgente, le parti hanno concordato di innalzare l'importo in cifra fissa dovuto in caso di trasferta da 85 a **100 euro**.

ART. 11 – 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.

Rispetto alla regola generale secondo cui il periodo di conservazione 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 nell'arco del primo triennio dall'insorgenza della patologia, ove debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

ART. 11 BIS - TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITÀ E DELLA GENITORIALITÀ CONDIVISA

Particolare attenzione viene riservata al tema delle pari opportunità per le quali sono state previste una serie di misure tese a rafforzarne la disciplina contrattuale. Coerentemente è stato modificato il titolo dell'art. 11 bis, aggiungendo la **"genitorialità condivisa"** al fine di perseguire un maggior equilibrio tra i genitori.

In questo senso, all'art. 11-bis, le Parti hanno concordato:

- a) che, 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) che 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) che 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.

ART 11 TER - PARI OPPORTUNITA' ED EQUITA' RETRIBUTIVA

All'art.11 ter, dedicato alle pari opportunità, è stato aggiunto il concetto dell'**"equità retributiva"** in merito al quale le Parti hanno condiviso l'opportunità di promuovere e diffondere, tramite l'Osservatorio contrattuale, le best practice aziendali, impegnandosi, altresì a sottoscrivere un protocollo nazionale per la promozione dello sviluppo della parità di genere.

ART. 11 QUATER – CONGEDO MATRIMONIALE

E' stato infine introdotto un nuovo art. 11 quater sul **congedo matrimoniale** 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 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.

ART. 14 – TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

Al fine di favorire i migliori equilibri familiari e di cura a fronte di particolari situazioni è stato modificato l'art. 14 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.

PARTE QUARTA – TUTELE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

PREVIDENZA COMPLEMENTARE – PREVINDAPI

A partire dal 1° gennaio 2025, la **contribuzione a carico dell'impresa viene elevata alla misura minima del 5%** della retribuzione globale linda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di **190.000,00** (centonovantamila /00) euro annui. E' stato inoltre stabilito che tale contribuzione minima annua non può risultare inferiore a **6.000 euro**.

Si ricorda che resta fermo quanto previsto dall'accordo 5 dicembre 2007, vale a dire che, fatta salva la misura minima complessiva dei contributi al Previndapi, ora salita dall'8,5% al 9%, il datore di lavoro, sulla base di intese, anche individuali, potrà aumentare la quota percentuale di contribuzione posta a suo carico, ora del 5%, con corrispondente pari riduzione della quota di contribuzione posta a carico del dirigente, fino al suo azzeramento, nel rispetto della quota percentuale di contribuzione complessiva del 9%.

PARTE QUINTA – DIRIGENTI - TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

ART. 19 – COLLEGIO ARBITRALE

Al comma 16 dell'art. 19, che disciplina il diritto del dirigente da manifestarsi per iscritto e previa rinuncia all'impugnazione del licenziamento in qualsiasi sede, ad optare per una indennità supplementare automatica che va da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso in relazione agli anni di anzianità aziendale (in alternativa all'indennità supplementare regolata dal precedente comma 15) si è concordato che, per i dirigenti di età compresa tra il **54 e i 63 anni**, tale indennità è automaticamente incrementata di un importo pari a 3 mensilità di preavviso.

PARTE SESTA – DIRIGENTI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

ART. 23 – PREAVVISO

L'accordo rivede la griglia delle mensilità di preavviso previste in caso di licenziamento come segue:

- a) mesi 7 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio fino 6 anni compiuti ;
- b) mesi 9 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio oltre i 6 anni e fino a 10 anni compiuti;
- c) mesi 10 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino a 12 anni compiuti;
- d) mesi 12 oltre i 12 anni di anzianità di servizio.

SEZIONE SECONDA – QUADRI SUPERIORI

ART. 3 – TRATTAMENTO ECONOMICO

L'accordo prevede che, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, il minimo contrattuale mensile è fissato in € 3.846,15 (tremilaottocentoquarantasei/15) e dal 1° gennaio 2026 in € 4.000 (quattromila/00).

Riguardo ai quadri superiori inoccupati o assunti dopo un periodo di disoccupazione, all' **allegato di cui all'Art. 3** sono apportate le seguenti modifiche:

per la durata del vigente CCNL, il minimo contrattuale per i **lavoratori disoccupati, o inoccupati da più di 6 mesi**, assunti in azienda a partire dalla data di sottoscrizione dell'Accordo di cui all'Allegato n. 10 e alle condizioni ivi previste, **per il 2025 è pari a € 2.978,72** (duemilanovecentosettantotto/72) e **per il 2026 a € 3.097,87** (tremilanovantasette/87) per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro.

Inoltre, in considerazione della decorrenza del contratto a partire dal 1° gennaio 2025, l'accordo prevede che venga erogato, a copertura dell'anno 2024, un **importo "una tantum"** onnicomprensivo nella misura pari a € 2.000 ai quadri superiori che:

- risultino inquadrati come tali in azienda **almeno dal 1° gennaio 2024**;
- abbiano fruito, da parte della stessa, nel 2024 di una R.A.L. trattamento economico annuo lordo complessivo **fino a 65.000,00** (sessantacinquemila/00) euro;
- risultino in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Il suddetto importo **"una tantum"** sarà erogato in **due tranches** di pari importo la prima (€ 1.000,00) con la retribuzione del mese di **aprile 2025** e la seconda (€ 1.000,00) con la retribuzione del mese di **giugno 2025**.

ART. 8 – TRASFERTE E MISSIONI

Ferma la disciplina previgente, le parti hanno concordato di innalzare l'importo in cifra fissa dovuto in caso di trasferta da € 50 a € 65,00.

ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGO DI LAVORO

Federmanager e Confapi, coerentemente con quanto previsto dall'accordo europeo sul contrasto alle molestie e alla violenza di genere sui luoghi di lavoro, hanno sottoscritto uno specifico accordo (che si trova allegato in calce all'accordo di rinnovo) con il quale 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.

Inoltre, con il supporto dell'IDI, le parti si sono impegnate a dare la più ampia informazione e diffusione dei contenuti dell'accordo stesso.

.....

Le stesse Parti, con un apposito verbale di incontro, che si è svolto parallelamente al tavolo negoziale, hanno individuato delle azioni finalizzate a realizzare una ottimizzazione delle attività istituzionali in capo agli enti del sistema bilaterale e una migliore sinergia tra gli stessi.

In particolare, riguardo alla formazione, le politiche attive e di sostegno dei disoccupati, si è condiviso che siano strumenti estremamente rilevanti e abbiano molte affinità tra loro. Si è ritenuto, quindi, opportuno rinviare eventuali interventi sulla relativa disciplina, dopo aver approfondito e condiviso le migliori soluzioni organizzative e di governance per rendere più efficaci le attività di ciascun ente del sistema bilaterale e prefigurare un loro percorso di crescita.

Cordiali saluti



Mario Cardoni

Allegato