

## CIRCOLARE ESPLICATIVA

### **Accordo di rinnovo del CCNL CONFAPI / FEDERMANAGER PER I DIRIGENTI E I QUADRI SUPERIORI scaduto il 31 dicembre 2023.**

CONFAPI e FEDERMANAGER hanno sottoscritto in data 25 marzo 2025 l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i Dirigenti e i Quadri Superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi scaduto il 31 dicembre 2023.

Si riporta, di seguito, una sintesi dei principali contenuti dell'accordo di rinnovo:

#### **1) DECORRENZA E DURATA**

- Il C.C.N.L. decorre dal 1° gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027;
- in caso di disdetta rimarrà in vigore fino a quando non sia intervenuto un nuovo contratto;
- in caso di mancata disdetta, da notificarsi con lettera raccomandata entro il 31 ottobre 2027, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

#### **2) MINIMO CONTRATTUALE MENSILE**

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, è 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).**

Si ricorda che continuerà ad essere riconosciuto l'elemento di maggiorazione previsto in misura fissa pari a euro 226,21 di cui all'art. 4 del vigente CCNL.

Le parti hanno concordato che gli aumenti previsti dal presente articolo per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2025 dovranno essere corrisposti dalle imprese con la retribuzione di aprile 2025.

Si ricorda che "i miglioramenti economici ricorrenti, sulle retribuzioni mensili di fatto percepite, attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 2007 sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti previsti dal presente Accordo." (Art.3, comma 4).

#### **3) MINIMO CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI CON MENO DI 43 ANNI DI ETÀ. (All. Art.3).**

Il minimo contrattuale per i dirigenti fino a 43 anni di età, neoassunti o promossi a tale qualifica nel corso di vigenza del CCNL, per il 2025 è pari a **€ 4.540,80** e per il 2026 a **€ 4.783,75**.

#### **4) MINIMO CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI DISOCCUPATI O INOCCUPATI. (All. Art.3).**

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 del CCNL e alle condizioni ivi previste, per il 2025 è pari a **€ 4.540,80** e per il 2026 a **€ 4.783,75** per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro.

## 5) UNA TANTUM

In ragione della decorrenza del contratto dal 1° gennaio 2025, e dell'intervenuta scadenza del precedente al 31 dicembre 2023, a copertura dell'anno 2024, è stato concordato di riconoscere, con le modalità più avanti riportate, un importo una tantum in relazione alla retribuzione annua lorda percepita nel 2024, ai dirigenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a) risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2024;
- b) abbiano fruito, da parte della stessa azienda, nel 2024 di una R.A.L. fino a 95.000,00 (novantacinquemila/00) euro;
- c) risultino in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

L'una tantum è fissata nella misura pari a € 3.000,00 e dovrà essere erogato in due tranches di pari importo, la prima (€ 1.500,00) con la retribuzione del mese di aprile 2025 e la seconda (€ 1.500,00) con la retribuzione del mese di giugno 2025.

Si precisa che nella definizione della RAL vanno ricompresi i minimi contrattuali mensili, l'ex elemento di maggiorazione, l'indennità sostitutiva del premio per obiettivi (art. 6 del CCNL), i superminimi individuali o eventuali importi erogati nell'anno 2024 a qualsiasi titolo (Una tantum, premi variabili ecc.). Sono esclusi i fringe benefits di qualsiasi natura, intendendosi per tali i beni e servizi erogati ad personam al dirigente (auto, alloggio ecc.) oppure riconosciuti alla generalità dei dipendenti.

Per quanto riguarda il trattamento fiscale dell'una tantum, trattandosi di retribuzione relativa all'anno precedente, la stessa dovrà essere assoggettata a tassazione separata ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), del Tuir e ai contributi assicurativi e previdenziali in cumulo con la retribuzione del mese in cui viene erogata.

## 6) DEFINIZIONE DI DIRIGENTE

La riformulazione del primo comma dell'art. 1 chiarisce che è dirigente colui che, ove sussistano tutte le condizioni elencate, espliciti le proprie funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi, non necessariamente di tutta l'impresa, ma anche di un suo ramo autonomo. Su questo aspetto ci si è limitati a prendere atto degli orientamenti che la giurisprudenza ha più volte adottato sul punto.

Nel compiere tale operazione Confapi e Federmanager hanno prestato particolare attenzione all'esigenza di delimitare esattamente l'ambito di queste figure apicali che, dunque, rimangono senz'altro distinte rispetto alla categoria dei quadri, per come definita nei CCNL di settore del Sistema di rappresentanza di Confapi, o dei quadri superiori, di cui alla parte Terza del CCNL, il cui inquadramento è affidato all'accordo tra Azienda e Quadro.

Il contratto, infine, al terzo comma dell'art. 1 ha rafforzato il concetto per cui le controversie in merito alla qualificazione dei dirigenti vanno sottoposte alle procedure conciliative di cui ai commi 2, 3 e 4 del successivo art. 21, valorizzando l'approccio di gestione condivisa delle tematiche contrattuali rispetto ad un'impostazione di tipo conflittuale.

#### 7) ART. 10 – **TRASFERTE E MISSIONI**

Senza nulla innovare rispetto alla disciplina vigente, le parti hanno concordato di innalzare l'importo in cifra fissa dovuto in caso di trasferta ad euro 100,00 per i dirigenti.

#### 8) ART. 11 – **TRATTAMENTO DI MALATTIA**

È stato previsto, all'art. 11, che 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 già contenuta nell'art. 11 – 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.

#### 9) ART. 11 BIS - **TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITÀ E DELLA GENITORIALITÀ CONDIVISA**

Le Parti hanno riservato nel rinnovo una particolare attenzione al tema delle pari opportunità, al fine di operare secondo modelli organizzativi inclusivi.

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, eventualmente 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.

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.

**10) ART. 11 TER - PARI OPPORTUNITÀ**

È stato riconfermato l'impianto del precedente articolo in materia di pari opportunità e le funzioni attribuite all' OSSERVATORIO contrattuale presso l'IDI.

**11) ART. 11 QUATER – CONGEDO MATRIMONIALE**

È stato aggiunto il nuovo art. 11 quater che prevede, per la/il dirigente non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi, da fruirsì 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.

**12) Art.12 - TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE**

È stato 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.

**13) Art. 19 - Collegio Arbitrale - TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO-**

Il CCNL ha invece modificato, parzialmente, l'indennità supplementare alternativa, in caso di licenziamento per soppressione del posto del Dirigente nelle causali previste, che è stata ridotta a 3 mesi di preavviso, se l'età del dirigente è compresa fra i 54 e i 63 anni.

**14) ART. 23 - PREAVVISO**

Sono state riviste, come segue, le durate del periodo di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda.

- 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.

Si riporta una tabella di chiarimento sulla riduzione del periodo di preavviso concordata.

Anzianità di servizio	INDENNITA' PREAVVISO precedente rinnovo	DI al	Periodo di preavviso come da accordo di rinnovo del 25 marzo 2025
fino a 2 anni	mesi 6	fino a 2 anni	7 mesi
fino a 3 anni		fino a 3 anni	
fino a 4 anni	mesi 8	fino a 4 anni	
fino a 5 anni		fino a 5 anni	
fino a 6 anni		fino a 6 anni	
fino a 7 anni	mesi 10	fino a 7 anni	
fino a 8 anni		fino a 8 anni	
fino a 9 anni		fino a 9 anni	
fino a 10 anni		fino a 10 anni	
oltre 10 anni	mesi 12	oltre 10 anni	12 mesi
fino a 12 anni		fino a 12 anni	
fino a 13 anni		fino a 13 anni	
fino a 14 anni		fino a 14 anni	
fino a 15 anni		fino a 15 anni e oltre	
oltre 15 anni			

#### 15) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025, la contribuzione a carico dell'impresa è fissata nella misura minima del 5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 190.000,00 (centonovantamila/00) euro annui, che non può risultare inferiore a una contribuzione pari 6.000 euro anno.

#### 16) - Sezione seconda - QUADRI SUPERIORI

Art. 3 Trattamento economico.

**Con decorrenza dal 1/01/2025 il minimo contrattuale è fissato in € 3.846,15 e dal 1/01/2026 in € 4.000,00.**

Le Aziende procederanno all'erogazione dei relativi conguagli tra il minimo attualmente riconosciuto e il nuovo minimo decorrente dal 1° gennaio 2025, per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2025.

Inoltre, si ricorda che "i miglioramenti economici ricorrenti, sulle retribuzioni mensili di fatto percepite, attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 2016 sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti previsti dal presente Accordo." (Art.3, comma 3).

Allegato Art.3 del vigente CCNL

**MINIMO CONTRATTUALE per i Quadri Superiori disoccupati o inoccupati da più di 6 mesi.**

Il minimo contrattuale per Quadri Superiori disoccupati o inoccupati da più di 6 mesi, assunti in azienda a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo e alle condizioni ivi previste, per il per il 2025 sarà pari a € 2.978,72 mensili e per il 2026 a € 3.097,87 per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro.

**17) UNA TANTUM**

In ragione della decorrenza del contratto dal 1° gennaio 2025, e dell'intervenuta scadenza del precedente al 31 dicembre 2023, a copertura dell'anno 2024, è stato concordato di riconoscere, con le modalità più avanti riportate, un importo una tantum in relazione alla retribuzione annua lorda percepita nel 2024, ai Quadri Superiori in possesso di tutti i seguenti requisiti:

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

L'una tantum è fissata nella misura pari a € 2.000,00 e dovrà essere erogata 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.

Si precisa che nella definizione della RAL vanno ricompresi i minimi contrattuali mensili, l'ex elemento di maggiorazione, l'indennità sostitutiva del premio per obiettivi (art. 4 del CCNL), i superminimi individuali o eventuali importi erogati nell'anno 2024 a qualsiasi titolo (Una tantum, premi variabili ec.). Sono esclusi i fringe benefits di qualsiasi natura, intendendosi per tali i beni e servizi erogati ad personam al Quadro Superiore (auto, alloggio ecc.) oppure riconosciuti alla generalità dei dipendenti.

Per quanto riguarda il trattamento fiscale dell'Una Tantum, trattandosi di retribuzione relativa all'anno precedente, la stessa dovrà essere assoggettata a tassazione separata ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), del Tuir e ai contributi assicurativi e previdenziali in cumulo con la retribuzione del mese in cui viene erogata.

**18) Art. 8 - Trasferte e missioni**

Il comma 1 è sostituito come segue a decorrere dal 1° aprile 2025:

Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al Quadro Superiore in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo a titolo di rimborso spese non documentabili in cifra fissa pari a € 65,00 (euro sessantacinque/00).

19) Le parti hanno proceduto inoltre alla sottoscrizione di un accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro allegato al testo di rinnovo.

Nel rimanere a disposizione per eventuali chiarimenti si trasmette in allegato il testo dell'accordo di rinnovo.