

Verbale di accordo

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 17 dicembre 2019 PER I DIRIGENTI E PER I QUADRI SUPERIORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

Addì, 25 marzo 2025 in Roma

Tra

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Si conviene il rinnovo del vigente CCNL 17 dicembre 2019 per i dirigenti e per i quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi

SEZIONE PRIMA

Art. 1 -Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del contratto – Controversie

L'articolo 1 è sostituito dal seguente:

1. 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 la realizzazione degli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.
2. **Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori e i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda; rientrano altresì nella suddetta definizione 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.**
3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.
4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente, devono essere preventivamente sottoposte alla procedura di cui ai commi 2, 3 e 4 del successivo art. 21 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.



All'Articolo 3, il comma 1 è sostituito dal seguente:

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.

Tali misure comprendono l'importo di € 816,52 (euro ottocentesedici/52) mensili maturate, alla data del 1° luglio 1991, a titolo di meccanismo di variazione automatica della retribuzione, soppresso ai sensi dell'art. 5 dell'accordo 12 marzo 1992.

Gli incrementi del minimo contrattuale mensile base, come risultanti dalle decorrenze sopra indicate, non comportano riflessi sull'importo per ex elemento di maggiorazione e sugli aumenti di anzianità di cui agli artt. 4 e 6 del CCNL 13 Aprile 1995.

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).

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** (euro quattromilacinquecentoquaranta/80) e per il 2026 a € **4.783,75** (euro quattromilasettecentoottantatre/75). Tale minimo contrattuale sarà applicato per un periodo pari a tre anni a decorrere dalla data di assunzione o promozione. Al termine del suddetto periodo triennale si applica automaticamente il minimo contrattuale vigente per tutti gli altri dirigenti.

- 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** (euro quattromilacinquecentoquaranta/80) e per il 2026 a € **4.783,75** (euro quattromilasettecentoottantatre/75) per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro.

Gli aumenti previsti dal presente articolo per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2025 dovranno essere erogati dalle imprese con la retribuzione di aprile 2025.

Art. 10 - Trasferte e missioni

All'articolo 10, il comma 2 è sostituito dal seguente:

2. A decorrere dal 1° aprile 2025 l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili dovuto alle condizioni previste dall'Art. 10 comma 1, è stabilito in cifra fissa nell'importo di

€100,00 (euro cento/00). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 11 – *Trattamento di malattia*

All' articolo 11, il comma 1, è modificato come segue:

1. **Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. Il suddetto periodo di conservazione del posto è elevato a 18 mesi nel caso di patologie oncologiche. Il suddetto periodo di conservazione del posto di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, mentre 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.**

Art. 11 bis - Tutela e sostegno della maternità, della paternità e della genitorialità condivisa.

L'art 11 bis - Tutela e sostegno della maternità, della paternità - è modificato come segue:

1. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

3. Per tutto non diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali in materia, in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

4. Al fine di facilitare il reinserimento nell'organizzazione al rientro dal periodo di astensione obbligatoria, la/il dirigente potrà avere un incontro con il datore di lavoro per identificare eventuali misure di supporto per il periodo di astensione e, durante lo stesso, se lo desidera, avere degli incontri calendarizzati per rimanere costantemente informata/o sulle attività di propria competenza e sulle novità operative della propria area e/o dell'azienda, secondo modalità concordate con il datore di lavoro. Su richiesta della/del dirigente l'incontro potrà avvenire con l'assistenza della RSA, ove esistente.

5. Le parti attribuiscono all'osservatorio contrattuale costituito presso l'IDI l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative specifiche dedicate, si provvederà alla diffusione di tali "best practice".

6. Le Parti convengono che per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 l'indennità pari all'80 per cento della retribuzione prevista dall'art. 34 del decreto nel caso di fruizione del permesso fino al sesto anno di vita del bambino, per il primo mese di congedo, è integrata fino al 100 per cento della retribuzione.



7. Al termine dei periodi di congedo di cui ai capi III, IV, V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 il/la dirigente ha diritto, salvo che espressamente vi rinunci in sede protetta, alla conservazione del posto di lavoro e di permanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale

Le parti intendono 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).

Art. 11 ter - Pari opportunità ed equità retributiva.

1. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso IDI che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale. A tal fine le parti si impegnano a sottoscrivere apposito Protocollo nazionale che verrà recepito a livello territoriale al fine di promuovere iniziative volte a valorizzare il reciproco impegno nei confronti dello sviluppo della parità di genere

2. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confapi che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art.46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, anche all'osservatorio contrattuale.

Art. 11 quater – Congedo matrimoniale

È inserito l'art. 11 quater:

1. In occasione di matrimonio compete al dirigente non in prova un periodo di congedo di 15 giorni anche consecutivi, da fruirsi nei termini concordati con l'impresa, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio retribuita al 100% con relativo trattamento previdenziale.

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

3. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto, in occasione del matrimonio, con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Art. 14 -Trasferimento del dirigente

All'art. 14, il comma 9, è modificato come segue:

9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno e del dirigente con figli a carico con una disabilità riconosciuta. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

Art. 19 - Collegio arbitrale

All'art. 19, il comma 16 è modificato come segue:

Omissis

Sarà diritto del dirigente, da manifestarsi per iscritto e previa rinuncia all'impugnazione del licenziamento in qualsiasi sede, secondo le previsioni di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., optare, in luogo dell'indennità supplementare di cui sopra, per un'indennità supplementare automatica così quantificata:

Omissis

La predetta indennità supplementare alternativa è automaticamente aumentata di mesi 3 di preavviso, se l'età del dirigente è compresa fra i 54 e i 63 anni.

Omissis

Art. 21 – Controversie

All'articolo 21, il comma 2 è sostituito dal seguente:

2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame delle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 23 - Preavviso

L'art.23, è sostituito dal seguente:

Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso i cui termini sono stabiliti 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.

In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.

In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, un'indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire. Agli effetti di cui alla lett. b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti concordano che dalla stipula del CCNL 4 luglio 1985, per la peculiarità delle funzioni dirigenziali, il preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

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.

Allegato all'Art. 3

Al fine di evitare la dispersione di competenze manageriali, in via sperimentale e per la durata del vigente CCNL, il minimo contrattuale per i lavoratori disoccupati o inoccupati da più di 6 mesi, assunti in azienda con la categoria di Quadro Superiore ai sensi del presente CCNL a partire dalla data di sottoscrizione dell'accordo di cui all'Allegato 10 e alle condizioni ivi previste, per il 2025 sarà pari a € 2.978,72 mensili (duemilanovecentosettantotto/72) e per il 2026 a € 3.097,87 (tremilanovantasette/87) per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro. Ce

Art. 8 - Trasferte e missioni

Il comma 1 è sostituito come segue:

1. 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).

SEZIONE TERZA – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 5 – Decorrenza e durata

L'art. 5 è sostituito dal seguente:

1. Il presente CCNL, unitamente ai Verbali di Accordo allegati che costituiscono parte integrante dello stesso CCNL, decorre dal 1° gennaio 2025, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2027.

2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata a.r. almeno 2 mesi prima della scadenza indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

3. Le Parti, in considerazione della decorrenza del presente contratto a partire dal 1° gennaio 2025, concordano di erogare, a copertura dell'anno 2024, un importo *una tantum* onnicomprensivo alle condizioni che seguono.

A) nella misura pari a € 3.000,00 ai dirigenti che:

A.1) risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2024;

A.2) abbiano fruito, da parte della stessa, nel 2024 di una R.A.L. fino a 95.000,00 (novantacinquemila/00) euro;

A.3) 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 (€ 1.500,00) con la retribuzione del mese di aprile 2025 e la seconda (€ 1.500,00) con la retribuzione del mese di giugno 2025.

B) nella misura di € 2.000,00 ai Quadri superiori che;

B.1) risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2024;

B.2) abbiano fruito, da parte della stessa, nel 2024 di una R.A.L. fino a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro;

B.3) 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.

Previdenza complementare (Dirigenti)

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 6.000 euro.

CONFAPI



FEDERMANAGER



ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI

LAVORO TRA CONFAPI E FEDERMANAGER

1. Premessa

Confapi e Federmanager riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Le parti pertanto – consapevoli che la maggiore consapevolezza e una formazione adeguata delle e dei dirigenti possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro – condannano le violenze e le molestie in tutte le loro forme e riconoscono 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.

A tal fine CONFAPI e Federmanager dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni del presente accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro devono essere denunciati;
- le/i dirigenti e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

2. Definizione di molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

3. Attuazione

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino 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.

CONFAPI e Federmanager s'impegnano, con il supporto di IDI, a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. A) all'interno delle unità produttive.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi di molestie e/o di violenza.

Affinché le procedure si svolgano con la necessaria discrezione, per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso. I casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo, tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità. Può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

I casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate. Le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i dirigenti e le dirigenti e/o i loro rappresentanti, ove presenti, elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

4. Disposizioni finali

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne.

