

SIGLATO RINNOVO CONTRATTUALE CONFAPI – FEDERMANAGER

Di seguito una sintetica indicazione dei principali impatti conseguenti all'Accordo di rinnovo del CCNL (scaduto il 31 dicembre 2023) e sottoscritto in data 25 marzo 2025:

1) Decorrenza e durata: Il C.C.N.L. decorre dal 1° gennaio 2024 e **scade il 31 dicembre 2027**;
2) Art.1 – Qualifica e suo riconoscimento – Applicabilità del Contratto – Controversie: vengono forniti chiarimenti e specifiche applicative

2) Art. 3 - Minimo contrattuale mensile: dal 1/1/2025 **il minimo annuo incrementa dal 1/1/25** (dagli attuali € 71.059) **a € 75.059** e dal **1/1/2026 a € 79.059**. Per i minimi riferiti a Dirigenti con memo di 43 anni (applicabile per 3 anni) e per i Dirigenti Disoccupati/Inoccupati (in via sperimentale e per la durata del contratto) si veda l'Accordo allegato.

L'aumento per i primi mesi del 2025 saranno erogati con la retribuzione di aprile.

A copertura del 2024 è riconosciuto ai Dirigenti (in forza al 1/1/2024, e ovviamente ancora al 25/3/2025, con una RAL fino a €95.000) un importo **“una tantum” di € 3.000** (da erogarsi in 2 tranches uguali ad aprile 2025 e giugno 2025).

3) Art. 10 – Trasferte e missioni: innalzamento a partire dal 1/4/25 dell'importo aggiuntivo per il rimborso delle spese non documentabili, in cifra fissa, viene **elevato a €100**.

4) Art. 11 – Trattamento di malattia: **innalzamento a 18 mesi per il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel caso di patologie oncologiche** (nell'arco del primo triennio dall'insorgenza della patologia, ove debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda), rispetto ai 12 mesi già riconosciuti nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non dipendente da causa di servizio.

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

a) in riferimento ai periodi di astensione obbligatoria (di maternità o paternità) la/il dirigente, se lo desidera, potrà **concordare con il datore 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 l'indennità prevista all'80% 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**;

6) Art. 11 ter - Pari opportunità ed equità retributiva: riconfermato l'impianto del precedente articolo in materia di pari opportunità e le funzioni attribuite all' OSSERVATORIO contrattuale presso l'IDI

7) Art. 11 quater – Congedo matrimoniale: aggiunta la previsione che, per la/il dirigente non in prova, è **previsto un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi, retribuito al 100% con relativo trattamento previdenziale** e non computabile nel periodo di ferie annuali, 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.

8) Art.14 - Trasferimento del dirigente: viene esteso il **divieto di trasferimento anche al caso della/del dirigente che abbia compiuto 55 anni con figli a carico con una disabilità riconosciuta**, salvo che sia diversamente pattuito, e 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.

9) Art. 19 - Collegio Arbitrale - Tutele sindacali del rapporto: viene modificato, parzialmente, la prevista indennità supplementare alternativa, in caso di licenziamento per soppressione del posto della/del Dirigente nelle causali previste, se l'età della/del Dirigente è compresa fra i 54 e i 63 anni, **riducendola a mesi 3 di preavviso (rispetto ai 4 mesi precedenti).**

10) Art. 23 – Preavviso: riviste le durate del periodo di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da parte dell'azienda (**tempistiche ridotte di 1/3 in caso sia la/il dirigente a dimettersi**) a seconda dell'anzianità di servizio della/del Dirigente:

- a) 7 mesi di preavviso con un'anzianità fino 6 anni compiuti (precedentemente di 6 mesi fino a 2 anni di anzianità e di 8 mesi fino a 6 anni);
- b) 9 mesi di preavviso con un'anzianità oltre i 6 anni e fino a 10 anni compiuti (prima 10 mesi);
- c) 10 mesi di preavviso con un'anzianità oltre i 10 anni e fino a 12 anni compiuti (prima 10 mesi);
- d) 12 mesi oltre i 12 anni di anzianità di servizio (invariata).

11) Previdenza complementare: Con decorrenza **dal 1° gennaio 2025, la contribuzione a carico dell'impresa, è fissata nella misura minima del 5% (con un incremento dunque di uno 0,5% rispetto all'attuale)** della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi **fino al limite di € 190.000 annui** (rispetto agli attuali € 180.000), che **non può risultare inferiore a una contribuzione pari 6.000 euro anno** (precedentemente € 4.800).

14) - Sezione seconda - Quadri Superiori - Art. 3 Trattamento economico: **dal 1/01/2025 il minimo contrattuale aumenta**, dagli attuali € 47.000, a € 50.000 e dal 1/01/ 2026 a € 52.000.

I mesi di gennaio, febbraio e marzo 2025 saranno erogati con la mensilità di aprile 2025.