# Comuni Rinnovabili: Campania resta vero modello virtuoso ed esemplare

scritto da datiweb | Novembre 14, 2024
selezione articoli_14 novembre 2024 4

---

# Ottanta startup selezionate, l’innovazione abita a Napoli il bilancio di «Up2Stars»

scritto da datiweb | Novembre 14, 2024
selezione articoli_14 novembre 2024 10

---

# La battaglia sulla manovra

scritto da datiweb | Novembre 14, 2024
selezione articoli_14 novembre 2024 11

---

# Il governo alle imprese: sconti a chi investe. Giorgetti / I soldi del Pnrr vanno spesi subito

scritto da datiweb | Novembre 14, 2024
selezione articoli_14 novembre 2024 21

---

# Stellantis accelera a ottobre sull’elettrico primo posto in Francia, Italia e Portogallo

scritto da datiweb | Novembre 14, 2024
selezione articoli_14 novembre 2024 22

---

# Bonus Natale per 4,6 milioni ma niente cumulo in famiglia

scritto da datiweb | Novembre 14, 2024
selezione articoli_14 novembre 2024 25

# Manager industria, contratto rinnovato

scritto da datiweb | Novembre 14, 2024
selezione articoli_14 novembre 2024 27

---

# Dalle Regioni fondi a nuove imprese e lavoro autonomo

scritto da datiweb | Novembre 14, 2024
selezione articoli_14 novembre 2024 32

---

# LAVORO | Sciopero generale 29 novembre 2024 proclamato da CGIL e UIL Nazionali: adesione FILCTEM – CGIL e UILTEC – UIL della provincia

# di Salerno

scritto da Francesco Cotini | Novembre 14, 2024
A seguito dello sciopero proclamato da CGIL e UIL Nazionali, le Segreterie di FILCTEM – CGIL Salerno e UILTEC – UIL Salerno comunicano l'adesione allo sciopero generale del prossimo 29 novembre.

La partecipazione allo sciopero generale prevederà l'astensione dall'intera prestazione lavorativa.

Durante lo sciopero verranno comunque garantite le prestazioni indispensabili, in osservanza delle regolamentazioni di settore.

**RELAZIONI INDUSTRIALI:**

**Giuseppe Baselice 089200829g.baselice@confindustria.sa.it**

**Francesco Cotini 089200815f.cotini@confindustria.sa.it**

---

# LAVORO | CCNL Dirigenti Industria: sottoscritto l'accordo di rinnovo

scritto da Francesco Cotini | Novembre 14, 2024
In data 13 novembre 2024 è stato rinnovato il CCNL per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi, **con decorrenza dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027**. Si riporta in allegato il testo dell'accordo di rinnovo sottoscritto da Confindustria e Federmanager.

Il rinnovo del contratto si è focalizzato, in particolare, su alcune tematiche: la definizione di dirigente, il ruolo dei sistemi di retribuzione variabile, le tematiche relative alla parità di genere e alla genitorialità condivisa e le politiche attive.

Si riporta di seguito nota di commento elaborata dal nostro Sistema centrale.

1. **Definizione di dirigente**.

Per quanto riguarda la definizione di dirigente, la modifica apportata all'art. 1 del contratto "codifica" un dato di realtà, prendendo in specifica considerazione le figure più elevate dei "*professional*" che, come si dirà meglio a breve, per prassi e giurisprudenza vengono già ricondotte alla categoria dirigenziale.

Nel compiere tale operazione Confindustria ha 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 Confindustria.

Quanto alle modifiche apportate all'art. 1, si evidenzia quanto segue.

La riformulazione del **primo comma** chiarisce che è dirigente colui che, ove sussistano tutte le condizioni elencate, esplichi 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, pienamente condivisibili, che la giurisprudenza ha più volte adottato sul punto.

Al **secondo comma**, poi, come anticipato, nell'elenco esemplificativo è stata aggiunta la figura dei cc.dd. "*professional*" apicali e, cioè, di "*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*".

Tale figura si distingue dai quadri cc.dd. "apicali" sotto più profili:

1. anzitutto, perché ci si riferisce alle figure più elevate dei "*professional*" che non si limitano ad attuare – seppur con piena responsabilità – gli obiettivi definiti dall'impresa, bensì concorrono alla definizione di tali obiettivi dandone successivamente attuazione con piena autonomia;
2. rispetto alla generalità della categoria dei quadri (per come individuati dalla contrattazione collettiva del nostro sistema in ragione del rimando di legge di cui all'art. 2 L. 190/1985) il ruolo di questi "professional", nel concorrere alla definizione degli obiettivi, trae fondamento dal superiore livello di qualificazione raggiunto che si coniuga, inscindibilmente, con una consolidata esperienza tecnico-professionale.

In altre parole, il particolare grado di preparazione professionale è affinato dalla maturazione di una consolidata esperienza lavorativa che consente di elaborare una visione in base alla quale questi dirigenti possono effettivamente contribuire alla definizione degli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.

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.

2. **Retribuzione**.

Per quanto riguarda la definizione del TMCG, ferme restando tutte le disposizioni derivanti dai precedenti accordi, si è concordato di elevare il livello del TMCG a 80.000 euro per l’anno 2025 e, per l’anno 2026, a 85.000 euro.

A ragione della decorrenza del contratto dal 1° gennaio 2025 non è stata replicata la disciplina transitoria relativa agli scatti di anzianità che ha esaurito i suoi effetti con l’anno 2024.

Infine, sempre 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, entro il mese di marzo del 2025, un **importo *una tantum*** pari al 6% del trattamento economico annuo lordo fruito nel 2024, soltanto ai dirigenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:

1. Dirigenti che risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2019;
2. Dirigenti che fruiscano nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo, come definito dall’art. 3, comma 3, del CCNL, fino a 100.000 (centomila/00) euro;
3. Dirigenti che nel periodo di vigenza del precedente rinnovo (dal 1° gennaio 2019) e fino al momento di stipula del presente contratto (13 novembre 2024), non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, tranne quelli dovuti per l’adeguamento al TMCG e tranne gli aumenti di anzianità.

Nella dichiarazione a verbale viene specificato che **non** costituiscono “*aumenti*” o “*compensi di altra natura*”, idonei ad escludere il riconoscimento dell’*una tantum* sopra delineata:

– le misure di *welfare* riconosciute dall'azienda alla generalità dei dipendenti o categorie di essi ed eventualmente fruite dal dirigente;

– le corresponsioni *una tantum;*

– i compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (MBO).

Mentre, per "*compensi di altra natura*", la cui percezione **esclude** i dirigenti dalla fruizione dell'importo *una tantum*, si vogliono intendere anche i *fringe benefit* (intendendosi per tali i beni e servizi erogati *ad personam* al dirigente) riconosciuti per la prima volta dal 1° gennaio 2019, purché non siano stati riconosciuti al solo scopo di garantire al dirigente la fruizione di un trattamento economico complessivo annuo lordo pari al TMCG.

(*Cfr*. **art. 29, 3° comma e dichiarazione a verbale**).

3. **Sistemi di retribuzione variabile**.

A compimento di un graduale percorso che si è intrapreso negli ultimi rinnovi contrattuali, le parti hanno concordato che la definizione di sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici e risultati deve, d'ora in poi, caratterizzare necessariamente il rapporto di lavoro del dirigente, in quanto la sua prestazione va sempre più orientata verso il raggiungimento di specifici obiettivi dell'impresa.

Naturalmente, ciò che rileva è l'introduzione o fruizione di un sistema di MBO la cui maturazione non necessariamente determina erogazioni anno per anno, potendo comportare la corresponsione del premio anche al termine di un più ampio arco temporale.

Così come espressamente previsto dal contratto, poi, va ricordato che i periodi di fruizione dei congedi di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale non possono in

alcun modo comportare una riduzione del *quantum* dovuto a titolo di MBO.

Da ultimo, riteniamo opportuno evidenziare il ruolo che le nostre Associazioni territoriali o di categoria possono svolgere nel supportare le imprese nella definizione dei programmi di retribuzione variabile legata a indici e risultati, come peraltro già accade in moltissime realtà del nostro Sistema di rappresentanza.

4. **Formazione, politiche attive e cultura di impresa**.

Va sottolineato che uno degli elementi qualificanti del rinnovo è stata la scelta di affidare la gestione delle politiche attive, in senso lato, a Fondirigenti, tenendo conto che la formazione professionale costituisce, a giudizio delle parti contraenti, un elemento essenziale delle politiche attive. Tanto più che la Fondazione Taliercio è titolare della autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di intermediazione.

Per sostenere questa attività, a partire dal 2025, la Fondazione riceverà dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi. L'esatta decorrenza dell'obbligo contributivo sarà comunque stabilita con separate intese che definiranno nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.

È stato infine previsto che le politiche di formazione professionale siano oggetto di un incontro con le RSA, nelle imprese ove risultino costituite.

All'associazione denominata "4.MANAGER" è invece affidato lo scopo 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) e lo scambio di conoscenze, informazioni e valori. All'Associazione è altresì affidato lo scopo di adottare

iniziative volte alla promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale.

Per sostenere l'attività di "4.MANAGER", a partire dal 2025, l'associazione continuerà a ricevere dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi.

Anche in questo caso, la dettagliata definizione delle iniziative da finanziare con tale contributo, verrà sarà stabilita con separate intese anche se l'obbligo contributivo mantiene la sua decorrenza ordinaria.

5. **Trasferte e missioni**.

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

6. **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.

7. **Pari opportunità e 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, consapevoli della valenza strategica per le imprese di operare secondo modelli organizzativi inclusivi.

Una leva per favorire lo sviluppo delle pari opportunità è senz'altro favorire la genitorialità condivisa, al fine di cercare di ristabilire un equilibrio tra gli oneri di cura. In questo senso, all'**art. 11-*bis***, le parti hanno concordato:

1. 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;
2. 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;
3. 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;
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 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.

All'**art. 11-*ter***, poi, 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.

Infine, è stato aggiunto l'**art. 11-*quater*** 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.

Le parti, infine, hanno precisato che oggetto dell'informativa di cui all'**art. 20**, comma 4, alle RSA, ove presenti, saranno anche le politiche in materia di pari opportunità.

8. **Contrasto alle molestie e alla violenza di genere sul luogo di lavoro**.

Sempre in una logica di maggiore attenzione in ordine alle politiche di genere, Confindustria e Federmanager hanno concordato di estendere la portata dell'accordo a suo tempo

sottoscritto da Confindustria in materia. In particolare, dando seguito all'accordo europeo sul contrasto alle molestie e alla violenza di genere sul luogo di lavoro, 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. Quindi, coinvolgendo l'associazione 4.Manager, le parti si sono impegnate a dare la più ampia informazione e diffusione sui contenuti dell'accordo.

9. **Copertura assicurativa in caso di malattia o infortunio.**

Per quanto riguarda le polizze di cui al comma 5 dell'**art. 12**, a decorrere dal 1° gennaio 2025, sono stati innalzati gli importi nei termini che seguono:

- innalzamento della copertura, nel caso di dirigente che non abbia figli a carico né coniuge, da 200.000 a 300.000,00 euro e, quando il nucleo familiare della/del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge, da 300.000 a 400.000,00 euro;
- modifica della quota a carico del dirigente da 200,00 a 300,00 euro annui.

Infine, nell'ambito del disegno di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di procedere nel percorso finalizzato a far conseguire piena autonomia al FASI OPEN, in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa continuare a perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari e sviluppare servizi per la non autosufficienza. Gli organi di amministrazione del FASI, che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida

attuazione.

10. **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. Anche in questo caso la scelta delle parti contraenti è stata quella di cercare di favorire i migliori equilibri familiari e di cura a fronte di particolari situazioni.

11. **Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione.**

Con l'integrazione di una dichiarazione a verbale all'art. 15, le parti hanno confermato l'impegno a ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli artt. 12 e 15 del CCNL, tramite la gestione separata Fasi "non auto sufficienza", avvalendosi del supporto tecnico ed economico della società IWS SpA istituita tra le sottoscriventi 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.

12. **Previdenza complementare**.

Le Parti sono intervenute sulla distribuzione delle quote di contribuzione e degli oneri della previdenza complementare a favore dei dirigenti iscritti al Previndai modificando, a partire dal 1° gennaio 2025, l'**art. 18** nei termini che seguono:

200. 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 200.000,00 (precedentemente fissato a 180.000 euro) e nella misura minima di 4.800 euro – è stata aggiunta un'ulteriore quota del 2%;

201. 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.

Di seguito un esempio del calcolo effettuato sul TMCG di 80.000 euro.

| **SOLUZIONE 4% + 2% A CARICO IMPRESA** | | | **Accantonato Previndai** |
|---|---|---|---|
| TMCG | | | |
| 80.000 | | | |
| Quota dipendente | 2% | | 1.600 |
| Quota impresa | 4% | 3.200 | |
| Minimale impresa | | | 4.800 |
| Quota aggiuntiva impresa | 2% | | 1.600 |
| Totale | 8,0% | 6.400 | **8.000** |

La scelta di porre a carico dell'impresa la quota del 4% della retribuzione globale lorda, cui si applica il minimale di

4.800 euro, e una quota aggiuntiva del 2% della stessa base di calcolo, è finalizzata ad evitare la distorsione che sarebbe derivata dall'applicazione immediata a carico impresa di una quota del 6%, anche prevedendo un minimale più alto di 4.800 euro.

È infatti emerso che l'applicazione della quota del 6% con un minimale di 6.000 euro comporterebbe un accantonamento di valore inferiore (7.600 euro) rispetto a quello risultante in base alla formula composta "4% (minimo 4.800) + 2%" (8.000 euro), come dimostrato dalla tabella che segue.

| **PROPOSTA 6% A CARICO IMPRESA** | | | **Accantonato Previndai** |
|---|---|---|---|
| TMCG | | | |
| 80.000 | | | |
| Quota dipendente | 2% | | **1.600** |
| Quota impresa | 6% | 4.800 | |
| Minimale impresa | | | **6.000** |
| Totale | 7,5% | | **7.600** |

13. **Welfare aziendale**.

Le Parti hanno concordato sulla necessità di richiamare l'attenzione delle imprese sull'opportunità di adottare, a livello aziendale, adeguate iniziative di welfare, quale valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai

dirigenti. A tal fine le parti si sono impegnate a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche in merito alle quali verranno opportunamente coinvolte le rappresentanze sindacali, ove presenti.

All.to CCNL DIRIGENTI 2025-2027_001

RELAZIONI INDUSTRIALI:

**Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it**

**Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it**