

Manager industria, contratto rinnovato

L'aumento. Con l'intesa siglata da Confindustria e Federmanager il trattamento minimo di garanzia sale da 75mila a 85 mila euro entro il 2026

Le previsioni. Gli 80mila dirigenti verso l'equità retributiva di genere e la parte variabile obbligatoria. Rafforzato il welfare bilaterale

Cristina Casadei

Nuovo contratto per i manager dell'industria che si preparano ad affrontare i prossimi anni con maggiori tutele, un crescente riconoscimento economico, sempre più all'insegna dell'equità retributiva di genere, e un welfare rafforzato, con un miglioramento per la previdenza complementare e la sanità integrativa. Non solo. Nel firmare l'accordo che copre il triennio 2025-2027 e riguarda gli 80mila dirigenti attivi, Confindustria e Federmanager hanno condiviso anche regole più stringenti sulla retribuzione variabile che rappresenterà uno dei pilastri certi del compenso dei manager.

L'aumento progressivo

Sulla parte economica i livelli retributivi sono stati alzati del 13% circa, portando il trattamento minimo dagli attuali 75mila euro lordi a 85mila euro, gradualmente entro il 2026. I valori del trattamento minimo di garanzia (Tmcg) per i tre anni di vigenza del contratto saranno infatti portati a 80mila euro per il 2025 e dal 2026 a 85mila. Inoltre a copertura del 2024 è stato previsto un importo "una tantum" pari al 6% del trattamento economico annuo lordo per i dirigenti che non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura dal gennaio 2019. Questo però varrà per chi ha compensi entro i 100mila euro. All'interno della parte economica è stata resa obbligatoria per tutti l'adozione di sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati, il cosiddetto MBO (Management by Objectives), per orientare sempre più la prestazione dei dirigenti verso il raggiungimento di specifici obiettivi dell'impresa. Con il nuovo contratto sarà vincolante il riconoscimento della parte variabile della retribuzione e tutte le imprese dovranno adottare sistemi retributivi collegati a indici e risultati. Il modello è stato pensato per essere più rispondente alla figura dirigenziale che per sua natura lavora per raggiungere i risultati aziendali e valorizza la performance individuale e la creazione di valore collettivo.

L'evoluzione della figura

Il nuovo contratto è stato adeguato all'evoluzione della figura manageriale, con un ampliamento della definizione di dirigente. Viene recepito quanto già accade nelle imprese e vengono ricomprese anche le figure professionali di più elevata

qualificazione e di esperienza tecnico professionale che realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa, per stringere un patto forte tra manager e aziende come elemento essenziale per la crescita del Paese. Per il Vice Presidente di Confindustria per il Lavoro e le Relazioni Industriali, Maurizio Marchesini, la firma del contratto dei dirigenti è arrivata «nella convinzione che le imprese debbano crescere dimensionalmente e culturalmente avvalendosi dell'apporto fondamentale del management». Questo contratto, aggiunge Marchesini, «compie un deciso passo avanti per accompagnare le imprese verso le transizioni: abbiamo aggiornato la figura del dirigente e consolidato il sistema di welfare. Il contratto rafforza la competitività dell'impresa attraverso temi importanti come la parità di genere e normalizzando l'idea che la retribuzione del dirigente debba essere commisurata ai risultati». Stefano Cuzzilla, il Presidente di Federmanager, che rappresenta 180mila dirigenti considerando gli 80mila attivi, gli inattivi e i pensionati, sottolinea che «da oggi la categoria manageriale può fare affidamento su un contratto nuovo, moderno, adeguato all'evoluzione della figura manageriale, in modo da ricompredervi le professionalità di più alta qualificazione. Un contratto più forte, con maggiori tutele, con un crescente riconoscimento economico che, in definitiva, stringe il patto tra manager e imprese come elemento essenziale per la crescita del Paese».

Welfare e bilateralità rafforzati

L'accordo a cui le parti sono arrivate in tempi fisiologici, trovando un equilibrio che ha dato soddisfazione a tutti, rilancia tanto le relazioni industriali quanto la contrattazione. Con il nuovo contratto Confindustria e Federmanager hanno voluto rafforzare tutta la bilateralità sviluppatasi negli accordi passati che si sono succeduti, a cominciare dal sistema di welfare: sulla previdenza complementare, il contratto è intervenuto sulla distribuzione delle quote di contribuzione al fondo Previdai con un aumento della quota minima a carico dell'impresa e un conseguente alleggerimento di quella a carico del dirigente. Inoltre è stato riconfermato il ruolo determinante del Fasi e della sanità integrativa che viene rilanciata attraverso un aumento importante delle prestazioni rimborsate che il Fasi realizzerà in parallelo a questo rinnovo. Sempre in tema di bilateralità, Fondirigenti riceverà maggiori fondi dalle imprese per consentire di intervenire anche sulle politiche attive del lavoro. A questo si aggiunga la valorizzazione dell'Associazione 4.Manager che si candida ad essere veicolo di una nuova cultura di impresa, per la diffusione dell'innovazione e per avere una maggiore incisività sulle istituzioni nell'interesse di manager e imprese.

L'equità retributiva di genere

Il negoziato per il rinnovo di questo contratto si è sviluppato in continuità con quello precedente su un tema a cui le parti sono molto sensibili come la parità di genere, con particolare riferimento alle pari opportunità e all'equità retributiva. L'accordo che è stato raggiunto fa importanti passi avanti rispetto al passato e arriva a sostenere il principio di pari opportunità tra ruoli apicali, compresa l'applicazione

dell'equità remunerativa. È stato inoltre inserito un apposito articolo dedicato alla tutela e al sostegno della maternità, della paternità e della genitorialità condivisa, con la consapevolezza che avere modelli organizzativi inclusivi ha sempre più una valenza strategica per le imprese. Vediamo.

La genitorialità

Nella fase più dura dell'inverno demografico che sta vivendo il nostro Paese, dove le nascite sono scese sotto la soglia di 400mila all'anno, il contratto dei manager ha dedicato ampio spazio anche alla genitorialità in maniera molto concreta, innalzando al 100% della retribuzione l'indennità per i congedi che oggi la legge fissa all'80%. Inoltre è stata incentivata una modalità per garantire durante il periodo di astensione obbligatoria la madre o il padre dando loro la possibilità di avere accesso alle informazioni aziendali, in modo da facilitarne il rientro a conclusione del periodo. Su questo tema avrà un ruolo crescente l'osservatorio 4.Manager sulle pari opportunità per fare sì che le buone pratiche esistenti possano diventare modelli, incentivando la diffusione degli strumenti positivi come la certificazione della parità di genere da parte delle imprese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA