

CCNL DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI | NOVITÀ CONTRATTUALI **GENNAIO 2025**

Con riferimento al CCNL sopra indicato, di seguito si riportano le novità che troveranno applicazione in occasione dell'elaborazione della mensilità di Gennaio 2025.

Aumento minimi retributivi

Il trattamento minimo complessivo di garanzia è il parametro di riferimento col quale confrontare, entro il 31 Dicembre di ogni anno, la retribuzione complessiva annua del dirigente.

Gli elementi che vengono presi in considerazione ai fini del confronto sono:

- il minimo contrattuale (comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica);
- l'ex elemento di maggiorazione;
- gli scatti di anzianità;
- i superminimi, sovraminimi e/o gli assegni ad personam;
- tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, a eccezione dei compensi di importo variabile collegati a indici e/o risultati concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

Vengono prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei c.d. "piani vendita" (compensi di natura variabile corrisposti, con accordo individuale o collettivo, ai dirigenti che svolgono attività direttamente connesse alle vendite).

Il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) da assumere come parametro al 31 Dicembre è stabilito in:

- 80.000,00 euro a valere dall'anno 2025;
- 85.000,00 euro a valere dall'anno 2026.

N.B. Si ricorda che, nel caso tra i lavoratori subordinati vi siano soggetti che abbiano trattamenti retributivi superiori al minimo contrattuale formalizzati con l'attribuzione di un superminimo assorbibile, sarà facoltà del datore di lavoro assorbire eventualmente gli aumenti sopra riportati al fine, di fatto, di neutralizzare l'incremento e da conservare i trattamenti retributivi attuali con i conseguenti livelli di costo.

- Nel caso si voglia agire in tale direzione, si richiede cortesemente di prendere contatto con il proprio referente di Studio incarico dell'elaborazione delle retribuzioni.

Previdenza complementare (Previdai)

A decorrere dal 1° Gennaio 2025, con riferimento ai dirigenti in servizio al 1° Gennaio 2010 nonché a quelli assunti o nominati successivamente a tale data, la contribuzione al Fondo Previdai viene incrementata riguardo alla quota a

carico dell'impresa e alleggerita relativamente alla quota a carico dirigente, risultando fissata nelle seguenti percentuali della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio:

Contribuzione Previdai		
Massimale contributivo annuo 200.000 euro dal 1.1.2025 (180.000 euro fino al 31.12.2024)		
Decorrenza	Aliquota carico azienda	Aliquota carico dirigente
Fino al 31.12.2024	4%	4%
Dal 1.1.2025	6%	2%

Nello specifico, a decorrere dal 1° Gennaio 2025 la contribuzione è così stabilita:

1. contribuzione a carico azienda:

- 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000 euro (in precedenza 180.000 euro) annui e nel rispetto del minimo contributivo di 4.800 euro annui;
- 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000 euro (in precedenza 180.000 euro) e senza applicazione del minimale, che si aggiunge al 4%;

2. contribuzione a carico dirigente:

- 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, nel limite del massimale retributivo annuo di 200.000 euro (in precedenza 180.000 euro) senza l'applicazione di alcun minimale.

Fatto salvo il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, l'azienda può accordarsi con il dirigente per farsi carico di una quota pari alla metà della

contribuzione dovuta dal dirigente stesso (rimanendo di conseguenza a carico dirigente un contributo minimo pari all'1%).

Inoltre, è facoltà dell'impresa anticipare la suddetta contribuzione minima prevista dal 1° Gennaio 2025 (6%).

Sussiste la possibilità, sia per l'azienda sia per il dirigente, di versare una contribuzione aggiuntiva, superiore alle percentuali a loro carico, anche oltre l'8% complessivo.

Per i dirigenti iscritti o che si iscriveranno, il contributo annuo a carico impresa non può risultare inferiore a 4.800,00 euro (da riproporzionare, in caso di risoluzione del rapporto in corso d'anno, in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni), che l'azienda può anticipare.

Formazione professionale

A partire dal 2025 viene stabilito il versamento da parte delle aziende di un contributo annuo, per dirigente in servizio (con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione separata FASI), nelle seguenti misure:

- 100,00 euro a sostegno dell'attività della Fondazione "Fondirigenti Giuseppe Taliercio";
- 100,00 euro a sostegno dell'attività dell'associazione "4.MANAGER".

L'ipotesi di accordo precisa che, con successiva intesa, verrà definita la decorrenza dell'obbligo contributivo e saranno stabilite nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.

La gestione in IRIS verrà svolta non appena verranno definite dalle parti sociali le modalità di versamento.

Copertura assicurativa per morte o invalidità permanente

A partire dal 1° Gennaio 2025 la polizza per caso di morte o invalidità permanente deve assicurare una somma (in aggiunta al normale trattamento di liquidazione) pari a:

- 300.000,00 euro (in precedenza 200.000,00 euro), qualora il dirigente non abbia figli a carico né coniuge;
- 400.000,00 euro (in precedenza 300.000,00 euro), se il nucleo familiare del dirigente si compone di uno o più figlio a carico e/o del coniuge.

Il dirigente concorre al costo del relativo premio nella misura di 300,00 euro annui (prima 200,00 euro annui), i quali saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione.

Congedo parentale

Per i periodi di congedo parentale, l'indennità dell'80% della retribuzione nel caso di fruizione del permesso fino al 6° anno di vita del bambino, per il primo mese di congedo, è integrata fino al 100% della retribuzione.