Contratti. Siglato rinnovo contrattuale Confapi-Federmanager

Confapi e Federmanager hanno sottoscritto il nuovo testo che regola il rapporto di lavoro dei manager delle Pmi nei settori dell'industria e dei servizi. Il Ccnl, che avrà durata fino al 31 dicembre 2027, si applica a tre categorie di management: dirigenti, quadri superiori e professional.
È stata confermata l'attenzione all'adeguamento dei minimi dei dirigenti anche in funzione degli aumenti inflazionistici. Il minimo contrattuale dei dirigenti si innalza a 78.000 euro a partire dal 1° gennaio 2025, fino ad arrivare a 82.000 euro a partire dal 1° gennaio 2026, con un aumento in linea con l'inflazione. A copertura dell'anno 2024 è prevista una "una tantum" erogata in due soluzioni di pari importo. Stessa percentuale di incremento per i quadri superiori. Il contratto rafforza la figura del dirigente allineandosi alla giurisprudenza degli ultimi anni e ampliandosi ad altre figure apicali specifiche nell'ambito dell'organizzazione aziendale.
Per il presidente Confapi, Cristian Camisa: "L'accordo va a rafforzare la già forte collaborazione con Federmanager che non si limita al solo Ccnl. Abbiamo lavorato e continueremo a lavorare insieme, anche nei tavoli istituzionali, per proporre soluzioni che facciano crescere il nostro Paese, la nostra piccola e media industria privata, e che valorizzino managerialità e skills professionali".
Il presidente Federmanager, Valter Quercioli, ha dichiarato: "La firma di oggi conferma la crescente collaborazione tra il mondo del management e gli imprenditori delle piccole e medie imprese italiane. Grazie alle fruttuose relazioni industriali costruite con Confapi, consegniamo quindi un quadro contrattuale che persegue l'obiettivo di accrescere competitività e produttività del nostro sistema industriale attraverso una maggiore presenza manageriale nelle Pmi, con soluzioni adattabili alle diverse esigenze e specificità aziendali".
L'accordo prevede migliorie per la previdenza complementare

con uno 0,5% in più di contribuzione a carico dell’azienda. In particolare viene riconosciuto nella parte normativa un aumento del periodo di comporto in presenza di patologie oncologiche. Attenzione particolare viene data alla parità di genere: la maternità viene tutelata sia durante il periodo di congedo sia dopo, al rientro al lavoro. Vengono introdotti i principi di genitorialità condivisa e di equità retributiva.