

Spett.le
Cliente
c.a. Amm.ne del Personale

Milano, 16 settembre 2019

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (CCNL Dirigenti Industria) – Accordo di rinnovo del 30 luglio 2019

Come noto, in data 30 luglio 2019, tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER, è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (cd. CCNL "Dirigenti Industria"), scaduto lo scorso 31 dicembre 2018.

L'accordo in commento decorre dall'1.1.2019 e, fatte salve eventuali decorrenze specificate nei singoli articoli, avrà scadenza il 31.12.2023.

A seguito dell'analisi del testo, in allegato alla presente trasmettiamo nostra relazione riepilogativa delle più significative novità introdotte a seguito del rinnovo contrattuale in oggetto.

A disposizione per ogni eventuale necessità si porgono i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI
 (Accordo di rinnovo del 30 luglio 2019)

DECORRENZA E DURATA <i>Art. 29</i>	L'accordo di rinnovo in commento integra e sostituisce il C.C.N.L. del 30 dicembre 2014, e, fatte salve eventuali particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ha decorrenza a partire dal 1° gennaio 2019 , e avrà scadenza il 31 dicembre 2023 .										
TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA <i>Art. 3</i>	<p>Il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ciascun anno, come di seguito illustrato.</p> <table border="1" data-bbox="600 667 1433 739"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Importo €.</td> <td>69.000,00</td> <td>69.000,00</td> <td>72.000,00</td> <td>75.000,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per i dirigenti già in forza in azienda alla data del 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, <u>se di miglior favore</u>, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del C.C.N.L. 30.12.2014, ovvero il loro TMCG sarà composto dai seguenti elementi:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p align="center"> € 63.000,00 + € 236,00 <i>Per ogni mese di anzianità di servizio maturata all'1.1.2015</i> </p> </div> <p><u>Disciplina transitoria.</u> Per il periodo di vigenza del contratto in commento, al dirigente già in servizio alla data del 24.11.2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari ad € 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso. Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di 10 ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.</p> <p>Gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, potranno essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dall'1.1.2017.</p>	Anno	2020	2021	2022	2023	Importo €.	69.000,00	69.000,00	72.000,00	75.000,00
Anno	2020	2021	2022	2023							
Importo €.	69.000,00	69.000,00	72.000,00	75.000,00							
COMPENSI DI IMPORTO VARIABILE COLLEGATI AD INDICI E/O RISULTATI (MANAGEMENT BY OBJECTIVE) <i>Art. 6-bis</i>	<p>L'accordo in commento introduce, per le aziende che non hanno predisposto un proprio piano aziendale di incentivazione, un sistema aggiuntivo di retribuzione variabile per obiettivi (MBO), in aggiunta ai 3 esistenti modelli che restano vigenti, relativo alle figure manageriali apicali o con responsabilità strategiche, così strutturato:</p> <ol style="list-style-type: none"> una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), finalizzato a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento; una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio) 										

	<p>caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio.</p> <p>Questa seconda componente variabile viene accantonata annualmente e l'erogazione avviene solo alla scadenza del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario.</p> <p>Sotto il profilo meramente operativo, il funzionamento dell'incentivo può essere così riassunto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ il 50% (o altra percentuale stabilita a livello aziendale) viene erogato al raggiungimento del risultato annuale (obiettivo a breve termine); ➤ il restante 50% è accantonato, pro quota, con erogazione differita al raggiungimento dei risultati a medio/lungo termine (obiettivo a lungo termine).
FERIE <i>Art. 7</i>	<p>E' confermata la disposizione che prevede per ogni anno di servizio un periodo di ferie non inferiore a 35 giorni, da fruire per almeno 2 settimane, consecutive nell'ipotesi di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori 2 settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.</p> <p>E' invece rivista la disciplina riguardante il periodo di ferie eccedente le 4 settimane (11 giorni). Infatti, fatte salve diverse intese, qualora eccezionalmente lo stesso non venga fruito (in tutto o in parte), entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, <u>per scelta del dirigente</u>, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà essere sostituito dalla relativa indennità. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei 24 mesi.</p>
FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE <i>Art. 9</i>	<p>È stata costituita da Federmanager e Confindustria l'associazione denominata "4.MANAGER", alla quale è affidata la funzione di coordinamento delle politiche attive e della relativa formazione in ambito manageriale.</p> <p>Pertanto, per l'anno in corso (in quanto l'accordo decorre a partire dal 1° gennaio 2019) è previsto <u>per ciascun dirigente in servizio</u> il versamento in favore della suddetta associazione di una quota di 100,00 euro annui, interamente a carico del datore di lavoro e che dovranno essere versati con le medesime modalità di finanziamento della Gestione separata FASI.</p> <p>E' inoltre costituito il fondo denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio" che ha lo scopo di curare la formazione continua dei dirigenti in attività presso le imprese aderenti al fondo stesso, al fine di favorirne la loro <i>employability</i>.</p>

TRATTAMENTO DI MALATTIA <i>Art. 11</i>	<p>Con l'accordo in commento viene precisato che il periodo di comporta pari a 12 mesi è da considerarsi riferito anche alle assenze complessivamente realizzatesi nel corso dei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Inoltre -su domanda del dirigente- è elevato a 12 mesi il periodo di aspettativa non retribuita nelle ipotesi di patologie oncologiche, di gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti o che necessitino di terapie salvavita. Durante tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza e che garantisce anche le coperture assicurative previste dall'art. 12 del CCNL.</p>
TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ <i>Art. 11-bis</i>	<p>Attraverso tale <u>nuova disposizione contrattuale</u>, viene previsto che durante i congedi di maternità e paternità previsti ex lege, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'INPS, provvedendo altresì alla sua integrazione al fine di corrispondere ai dirigenti l'intera retribuzione mensile netta. E' previsto inoltre che l'azienda anticipi anche le prestazioni economiche dovute dall'INPS per congedi, riposi e permessi a sostegno della maternità e paternità previsti dai capi V, VI e VII del D.Lgs n. 151/2001.</p>
PARI OPPORTUNITÀ <i>Art. 11-ter</i>	<p>Le aziende associate a Confindustria che occupano dirigenti uomini e donne dovranno trasmettere il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 anche alla neo costituita Associazione denominata "4.Manager", costituita, come sopra citato, da Federmanager e Confindustria per sviluppare la managerialità, l'imprenditorialità e la cultura d'impresa, intese come leve per la crescita competitiva di tutto il Paese, la quale ne farà oggetto di iniziative specifiche volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.</p>
TRATTAMENTO DI INFORTUNIO E MALATTIA A CAUSA DI SERVIZIO <i>Art. 12</i>	<p>Vengono incrementati gli importi delle polizze stipulate dall'azienda, nell'interesse del dirigente, inerenti alle ipotesi di morte o invalidità permanente riduttiva della capacità lavorativa specifica del dirigente in misura maggiore ai 2/3, per cause diverse dall'infortunio comunque determinato e da malattia professionale.</p> <p>A partire dal 1° gennaio 2020 le polizze in commento devono assicurare al dirigente una somma (in aggiunta al normale trattamento di liquidazione) pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 200.000,00 euro (in precedenza erano 150.000,00 euro), qualora il dirigente non abbia né coniuge né figli a carico; ➤ 300.000,00 euro (in precedenza erano 220.000,00 euro), se il nucleo familiare del dirigente si compone di uno o più figli a carico e/o del coniuge. <p>E' previsto che il dirigente concorra al costo del premio assicurativo con l'importo di 200,00 euro annui (prima erano 150,00 euro annui), che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione.</p>

TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE <i>Art. 14</i>	<p>Fatta salva la possibilità di diversi accordi individuali, il trasferimento non può essere disposto nei confronti dei dirigenti che abbiano compiuto il 55° anno di età (il limite è abbassato al 50° anno di età nel caso di dirigenti con figli minori di età, per il solo caso di trasferimento individuale).</p>								
PREVIDENZA COMPLEMENTARE <i>Art. 18</i>	<p>Con riferimento alla previdenza complementare gestita dal Fondo PREVINDAI si segnalano le seguenti novità, che valgono nei confronti dei dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010, nonché per quelli assunti o nominati successivamente.</p> <p>A far data dal 1° gennaio 2020 la contribuzione è fissata nelle seguenti % della retribuzione globale lorda effettivamente percepita (calcolata su tutti gli elementi legali e contrattuali utili ai fini del TFR, con esclusione dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera):</p> <table border="1" data-bbox="598 828 1428 940"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Massimale contributivo annuo</th> <th colspan="2">Contribuzione</th> </tr> <tr> <th>A carico ditta</th> <th>A carico dirigente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>180.000,00 €</td> <td>4%*</td> <td>4%*</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>*Fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita dal dirigente, l'azienda può accordarsi individualmente con il dirigente stesso per farsi carico di una quota fino al 3% della contribuzione dovuta da quest'ultimo, a cui carico rimarrebbe una quota contributiva pari all'1%.</i></p> <p>E' prevista inoltre la possibilità -sia per l'azienda che per il dirigente- di versare una contribuzione aggiuntiva superiore al 4% a loro carico, anche superando il suindicato limite dell'8% complessivo.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo, o che vi aderiranno, il contributo annuo a carico dell'azienda non può essere inferiore a 4.800,00 euro, che l'azienda ha facoltà di anticipare. Il suddetto contributo è da riproporzionarsi per dodicesimi per i dirigenti, per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto in corso d'anno (considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni).</p> <p>Il confronto fra il suddetto contributo minimo e la contribuzione determinata nella misura del 4% di cui sopra va effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto lavorativo (se precedente). Il versamento delle eventuali differenze andrà effettuato al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno, ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione (se precedente).</p>	Massimale contributivo annuo	Contribuzione		A carico ditta	A carico dirigente	180.000,00 €	4%*	4%*
Massimale contributivo annuo	Contribuzione								
	A carico ditta	A carico dirigente							
180.000,00 €	4%*	4%*							

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA <i>Art. 18-bis</i>	<p>A partire dal 1° gennaio 2020, la contribuzione per la Gestione Separata FASI sarà ripartita in parti uguali tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la Gestione Separata FASI (cd. “GS Fasi”); e ➤ la seconda Gestione Separata (cd. “GS non autosufficienza”). 												
COLLEGIO ARBITRALE <i>Art. 19</i>	<p>Con esclusione dei casi di licenziamento nullo o di licenziamenti collettivi, per i quali va applicata la disciplina di legge, è ridefinita la misura dell’indennità supplementare, a carico dell’azienda, nell’ipotesi in cui il Collegio arbitrale -con motivato giudizio- riconosca che il licenziamento è ingiustificato, in accoglimento del ricorso del dirigente.</p> <p>L’indennità supplementare omnicomprensiva, è pertanto fissata in un numero di mensilità pari al corrispettivo del preavviso, come di seguito riportato in tabella.</p> <table border="1" data-bbox="598 772 1428 985"> <thead> <tr> <th>Anzianità aziendale</th> <th>Indennità (n. di mensilità)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 2 anni</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Oltre 2 e fino a 6 anni</td> <td>Da 4 a 8</td> </tr> <tr> <td>Oltre 6 e fino a 10 anni</td> <td>Da 8 a 12</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 e fino a 15 anni</td> <td>Da 12 a 18</td> </tr> <tr> <td>Oltre 15 anni</td> <td>Da 18 a 24</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità aziendale	Indennità (n. di mensilità)	Fino a 2 anni	4	Oltre 2 e fino a 6 anni	Da 4 a 8	Oltre 6 e fino a 10 anni	Da 8 a 12	Oltre 10 e fino a 15 anni	Da 12 a 18	Oltre 15 anni	Da 18 a 24
Anzianità aziendale	Indennità (n. di mensilità)												
Fino a 2 anni	4												
Oltre 2 e fino a 6 anni	Da 4 a 8												
Oltre 6 e fino a 10 anni	Da 8 a 12												
Oltre 10 e fino a 15 anni	Da 12 a 18												
Oltre 15 anni	Da 18 a 24												
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO <i>Art. 22</i>	<p>Le disposizioni previste dall’art. 22 CCNL riguardanti le motivazioni del licenziamento ed il ricorso al collegio arbitrale, con esclusione dell’obbligo della comunicazione per iscritto (che permane), non si applicano ai dirigenti che risultino in possesso dei requisiti di legge per il diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria (è stato eliminato il riferimento al superamento dei 67 anni di età).</p>												
