

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 4 settembre 2019

Gentile **Clienti**
CCNL Dirigenti – Aziende Industriali

Oggetto: Rinnovo CCNL.

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*, scaduto il 31 dicembre 2018. L'accordo in parola ha **validità quinquennale, decorre dal 1° gennaio 2019**, fatte salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, e **scade il 31 dicembre 2023**, sia per la parte economica che per quella normativa.

TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)

Fermo restando che il TMCG è determinato in ragione d'anno e va assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno, lo stesso viene stabilito nelle seguenti misure:

- 69.000,00 euro annui, a valere dall'anno 2020;
- 72.000,00 euro annui, a valere dall'anno 2022;
- 75.000,00 euro annui, a valere dall'anno 2023.

N.B.: Per i **dirigenti già in forza in azienda al 1° gennaio 2015** continuano ad applicarsi, **se più favorevoli**, i parametri di TMCG stabiliti dall'art. 3, comma 2 del CCNL 30 dicembre 2014 - **vedi box qui di seguito riportato**.

Art. 3, comma 2 del CCNL 30 dicembre 2014 >

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31/12/2015, a valere dall'anno 2015 per i dirigenti assunti o nominati dall'1/1/2015, è stabilito in 66.000,00 (sessantaseimila/00) euro.

In considerazione del superamento del secondo livello di TMCG, il livello di TMCG pari a 66.000 euro viene riconosciuto anche a tutti i dirigenti che, all'1/1/2015, hanno maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore ai dodici mesi.

Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, una anzianità superiore ai dodici mesi alla data dell'1/1/2015, il parametro di TMCG, a valere dall'anno 2015, sarà determinato aumentando il TMCG di 63.000 euro di 1/72 di 17.000 euro (arrotondato a 236 euro) per ogni mese di anzianità di servizio, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata alla già indicata data dell'1/1/2015.

La determinazione dell'anzianità di servizio si computa ai sensi dell'art. 26, comma 2.

Per effetto di tale norma, il TMCG così determinato, da valere dal 2015 per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità all'1/1/2015, non può superare l'importo di 80.000 euro.

Pertanto, a titolo esemplificativo, il TMCG a valere dal 2015 per i dirigenti con:

- fino a 12 mesi di anzianità, all'1/1/2015, sarà pari a 66.000 Euro;
- 13 mesi di anzianità, all'1/1/2015, sarà pari a 66.068 Euro;
- 24 mesi di anzianità, all'1/1/2015, sarà pari a 68.664 Euro;
- 36 mesi di anzianità, all'1/1/2015, sarà pari a 71.496 Euro;
- 48 mesi di anzianità, all'1/1/2015, sarà pari a 74.328 Euro;
- 60 mesi di anzianità, all'1/1/2015, sarà pari a 77.170 Euro;
- 71 mesi di anzianità, all'1/1/2015, sarà pari a 79.756 Euro.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" sarà adeguato in applicazione di criteri che le parti definiranno in sede di rinnovo del contratto collettivo.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Per la vigenza del CCNL 2019/2023 viene confermata la previgente disciplina transitoria, per cui al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di 10 aumenti di anzianità, continuerà ad essere riconosciuto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal 1° giorno del mese successivo al biennio stesso. Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, comunque, superare il numero massimo di 10, ivi compresi gli aumenti maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi. Gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

RETRIBUZIONE VARIABILE - MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO)

Con riferimento ai compensi collegati ad indici o risultati, **l'accordo introduce un quarto modello di sistema di retribuzione variabile per obiettivi (MBO)**, relativo alle figure manageriali apicali o con responsabilità strategiche, caratterizzato dalla divisione dell'incentivo in due parti:

- una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), per la valorizzazione dei risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;
- una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio) caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio.

L'accantonamento di tale componente è annuale e l'erogazione avviene solo alla scadenza del terzo anno, in caso di dirigente ancora in forza e non dimissionario. In sostanza, riguardo l'incentivo si prevede che:

- il 50% (o altra percentuale stabilita a livello aziendale) viene erogato al raggiungimento del risultato annuale;
- il restante 50% è accantonato, pro quota, con erogazione differita al raggiungimento dei risultati a medio/lungo termine.

N.B.: la pianificazione di un sistema premiante è obbligatoria per quelle figure dirigenziali che ricevono una retribuzione allineata al TMCG.

FERIE

Si ricorda che per ogni anno di servizio spetta un periodo di ferie (con decorrenza della retribuzione) non inferiore a 35 giorni. Tale periodo va fruito 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.

Fatta salva l'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a 4 settimane, viene rivista la disciplina delle ferie eccedenti tale periodo minimo legale, corrispondenti in via generale a 11 giorni (ossia i 35 giorni previsti dal CCNL meno i 24 giorni del periodo minimo legale di 4 settimane). Infatti, **a partire dal 1° gennaio 2019**, l'accordo prevede che

- *nell'ipotesi in cui per propria scelta il dirigente non fruisca, in tutto o in parte, del periodo di ferie eccedente le 4 settimane entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, non avrà più la possibilità di richiedere il godimento del suddetto periodo, a condizione che il datore di lavoro gli abbia recapitato un espresso invito a fruirne, con contestuale informativa che, in caso di mancata fruizione, non si determinerà la sua sostituzione con la relativa indennità per ferie non godute.*

Pertanto, nella suddetta ipotesi, le ferie eccedenti le 4 settimane non saranno più fruibili né monetizzabili. Viceversa, nel caso in cui il datore non abbia adempiuto all'obbligo del suddetto invito, lo stesso sarà tenuto alla corresponsione a favore del lavoratore, per il periodo di ferie non goduto, di un'indennità nella misura pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il 1° mese successivo alla scadenza dei 24 mesi.

N.B.: le indicazioni aziendali presenti in materia dovranno conformarsi, si consiglia inoltre di effettuare una comunicazione ad ogni singolo dirigente a partire da gennaio 2020 dove verrà fatto il punto di quanto rimane da godere sia delle 4 settimane "obbligatorie" che di quanto residua della restante parte, evidenziando la

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

possibile perdita nel caso che quest'ultima non venga goduta nel termine dei 24 mesi (es: 2019 scadenza termine 31/12/2021).

FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE

È stata costituita l'associazione "4.MANAGER", alla quale è affidata la funzione di coordinamento delle politiche attive e della relativa formazione in ambito manageriale e le cui iniziative saranno comunque rese operative a partire dal 1° gennaio 2020 (anche mediante la costituzione di apposite gestioni separate). A partire dal 1° gennaio 2019 è previsto il versamento in favore della suddetta associazione a carico dei datori di lavoro di una quota di 100,00 euro annui (con le stesse modalità di finanziamento della Gestione separata FASI) per ogni dirigente in servizio, al fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad essa affidate, a favore dei dirigenti di aziende associate al sistema di rappresentanza di Confindustria coinvolti in processi di ristrutturazione o di risoluzione del loro rapporto e non abbiano maturato il diritto ad una pensione.

MALATTIA

Il periodo di comporto pari a 12 mesi si considera riferito anche alle assenze complessivamente realizzatesi nel corso dei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Le Parti hanno inoltre elevato da 6 a 12 mesi il periodo di aspettativa non retribuita nelle ipotesi di patologie oncologiche, di gravi patologie cronico-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 stabilite dal CCNL (art. 12).

MATERNITÀ

Con l'introduzione nel CCNL del nuovo art. 11 bis si conviene che per i periodi corrispondenti ai 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 l'intera retribuzione mensile netta. L'azienda anticipa anche le prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale per congedi, riposi e permessi a sostegno della maternità e paternità previsti dal D.Lgs n. 151/2001.

COPERTURA ASSICURATIVA PER INFORTUNIO E MALATTIA DA CAUSA DI SERVIZIO

Sono innalzati 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'infornuto comunque determinato e da malattia professionale. Nello specifico, a partire **dal 1° gennaio 2020** la polizza deve assicurare una somma (in aggiunta al normale trattamento di liquidazione) pari a:

- 200.000,00 euro (in precedenza 150.000,00 euro), qualora il dirigente non abbia figli a carico né coniuge;
- 300.000,00 euro (in precedenza 220.000,00 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 200,00 euro annui (prima 150,00 euro annui), i quali saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione.

L'accordo prevede la costituzione di un apposito gruppo di lavoro bilaterale al fine dell'introduzione di una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele in caso di infortunio e malattia da servizio, nonché per la responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione. Le Parti intendono valutare la possibilità di stipulare, mediante la Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive. Un progetto di fattibilità sarà presentato alle parti dal suddetto gruppo di lavoro entro il 30 ottobre ed in ogni caso in tempo utile per rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020.

TRASFERIMENTO

Fermo restando il caso di diverso accordo tra i soggetti interessati, il trasferimento di un dirigente non è possibile se questi abbia compiuto il 55° anno di età. Un limite ancora più stringente è previsto per i dirigenti

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

con figli minorenni, poiché nel loro caso non è possibile disporre il trasferimento qualora abbiano compiuto il 50° anno di età.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di trattamento pensionistico di categoria le Parti rinviando alle apposite separate intese, da considerarsi parte integrante del CCNL per tutta la sua durata. Con riferimento alla previdenza complementare gestita dal Fondo PREVINDAI, nei confronti dei dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010, nonché per quelli assunti o nominati successivamente, la contribuzione a partire dal 1° gennaio 2020 è fissata nelle seguenti percentuali 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):

Massimale contributivo annuo	Contribuzione (aliquote)	
	A carico impresa	A carico dirigente
180.000,00	4%	4%

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 fino al 3% della contribuzione dovuta dal dirigente stesso (a cui carico rimarrebbe un contributo minimo pari all'1%). Sussiste la possibilità sia per l'azienda che per il dirigente di versare una contribuzione aggiuntiva, superiore al 4% a loro carico, anche oltre il limite dell'8% complessivo. Ferma restando, relativamente agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo in esame, 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 minimo va riproporzionato per dodicesimi per i dirigenti, per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto in corso d'anno (la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni va considerata come mese intero). 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).

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'intesa prevede che, a partire dal 1° gennaio 2020, la contribuzione per la Gestione Separata FASI, prevista dall'accordo 6 dicembre 2018 (Allegato al CCNL), verrà ripartita in parti uguali tra la Gestione Separata FASI (GS FASI) e la seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA).

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Fatti salvi i casi di licenziamento nullo, per i quali va applicata la disciplina di legge, viene 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. L'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, è fissata nel seguente numero di mensilità pari al corrispettivo del preavviso:

Anzianità aziendale	Indennità (mensilità)
Fino a 2 anni	4
Oltre i 2 e sino a 6 anni	da 4 a 8
Oltre i 6 e sino a 10 anni	da 8 a 12
Oltre i 10 e sino a 15 anni	da 12 a 18
Oltre 15 anni	da 18 a 24

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Si conferma che le suddette disposizioni non trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento collettivo. Sempre in tema di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 22 CCNL), si conviene che le relative disposizioni, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per il diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria (viene eliminato il riferimento al superamento dei 67 anni di età).

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin