



A tutte le Aziende Clienti

Rinnovo Contrattuale

DIRIGENTI - AZIENDE INDUSTRIALI

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.

In sintesi riportiamo divise per argomento le novità.

1 - Decorrenza e durata

L'accordo 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.

2 - Trattamento Minimo di Garanzia

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**.

NB: *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.*

3 - 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.



NB: 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.

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

5 - 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'infortunio 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.

6 - 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.

7 – Retribuzione variabile (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.

8 – 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, onnicomprensiva, è fissata nel seguente numero di mensilità pari al corrispettivo del preavviso:



Anzianità aziendale

Fino a 2

Oltre i 2 e sino a 6 anni

Oltre i 6 e sino a 10 anni

Oltre i 10 e sino a 15 anni

Oltre 15 anni

Indennità (mensilità)

anni 4

da 4 a 8

da 8 a 12

da 12 a 18

da 18 a 24

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).

Operatività

Per quanto stabilito al:

- **punto 3 – FERIE** si sottolinea l'importanza della comunicazione al dirigente per sollecitare la fruizione delle ferie residue entro i termini stabiliti (alleghiamo copia FAC-SIMILE da prendere come esempio);
- **punto 5 – COPERTURE ASSICURATIVE ...** Si consiglia di contattare l'assicurazione per adeguare per il 2020 gli importi assicurati secondo i nuovi limiti o di contattare la Gestione separata FASI "non autosufficienza" anche tramite le associazioni datoriali per verificare le eventuali convenzioni stipulate come indicato nel rinnovo;
- **punto 6 – FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE** ci riserviamo di darvi ulteriori e più precise informazioni sulla modalità di versamento di tale contributo aggiuntivo.
- **Punto 7 – RETRIBUZIONE VARIABILE** nel caso di definizione o variazione del premio variabile (MBO) vi consigliamo di prendere contatto con lo studio nella persona del vostro referente interno per le valutazioni del caso.

Distinti saluti.

Il Settore Lavoro di Studio Negri e Associati

Mario Bernardo
Chiara Valsecchi
Sara Calò

Lara Basso
Daniela Mauriello
Margherita Milani

Nicoletta Nasazzi
Pamela Gobbi



FAC – SIMILE

Da redigere su carta intestata aziendale

Egr. Sig.

.....

Oggetto: invito fruizione ferie residue.

La presente per comunicare che le ferie residue eccedenti le 4 settimane obbligatorie, da lei ancora non fruita e residue dell'anno **2019** (**1**), dovranno essere smaltite entro 24 mesi (**31/12/2021**), **pena la decadenza sia del diritto al godimento oltre tale date che alla sostituzione con relativa indennità per ferie non godute.**

Quanto sopra indicato ai sensi di quanto previsto dal CCNL Dirigenti – Aziende Industriali.

In fede.

.....,li

.....

(firma Datore di Lavoro)

Per ricevuta:

(il dirigente)

(**1**) **indicare l'anno precedente alla data della lettera da consegnare annualmente**