

DIRIGENTI - Aziende industriali

Decorrenza: 1° gennaio 2019 - Scadenza: 31 dicembre 2023

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dagli accordi 30 luglio 2019 e 30 dicembre 2014 (integrato dall'accordo 6 dicembre 2018) al c.c.n.l. 25 novembre 2009 per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO	
ASSUNZIONE	ASSENZE
RETRIBUZIONE	ESTINZIONE DEL RAPPORTO
DURATA DELLA PRESTAZIONE	ASSISTENZA INTEGRATIVA
LUOGO DELLA PRESTAZIONE	
PREVIDENZA INTEGRATIVA	
FONDO PREVIDAI	

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Periodo di prova

Il periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione, ha una durata non superiore a 6 mesi.

Anzianità di servizio

A tutti gli effetti contrattuali, rientrano nell'anzianità anche i periodi di servizio prestati con altre qualifiche presso la stessa azienda.

Ai fini della determinazione dell'anzianità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

RETRIBUZIONE

Retribuzione mensile

Trattamento minimo complessivo di garanzia

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, sovraindizi e/o gli assegni ad personam;

- tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad 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 cd. "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 da assumere come parametro al 31 dicembre è stabilito in:

- € 69.000 a valere dall'anno 2020;

- € 72.000 a valere dall'anno 2022;

- € 75.000 dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza al 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del c.c.n.l. 30 dicembre 2014.

Nelle aziende in cui il trattamento economico annuo venga commisurato al trattamento minimo vigente, dovranno essere adottati sistemi di retribuzione variabile per obiettivi (MBO).

Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum - utile ai fini del t.f.r. - da erogare, a titolo di adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia, con la retribuzione afferente il mese di dicembre.

A partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà incrementato dell'importo mensile necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il trattamento minimo complessivo di garanzia spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo una tantum utile, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Il trattamento economico annuo complessivamente spettante al dirigente continuerà ad essere erogato in 13 mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendali previsto.

Per i dirigenti assunti o promossi nella qualifica successivamente al 24 novembre 2004 il "trattamento economico individuale" (minimo contrattuale, comprensivo del meccanismo di variazione automatica, ex elemento di maggiorazione, aumenti di anzianità, superminimi, sovraminimi e/o assegni ad personam), sarà pari alla differenza tra il trattamento complessivo lordo riconosciuto al dirigente e gli elementi di natura economica eventualmente corrisposti, anche in natura, in forma continuativa o no.

Aumenti periodici di anzianità

Per la vigenza del c.c.n.l. 2015-2018 al dirigente in servizio al 24 novembre 2004 che non abbia già maturato il numero massimo di 10 aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal 1° giorno del mese successivo al biennio stesso.

Per la vigenza del c.c.n.l. 2019-2023 al dirigente in servizio al 24 novembre 2004 che non abbia già maturato il numero massimo di 10 aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 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 massimo di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare i 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 in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

Elementi retributivi ultramensili

Il c.c.n.l. rinvia alle norme contrattuali in vigore per gli impiegati di massima categoria.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Ferie

Le ferie sono irrinunciabili e retribuite per 4 settimane; il periodo eccedente le 4 settimane, qualora non fruito in tutto o in parte entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione per scelta del dirigente, e l'azienda abbia espressamente invitato il dirigente alla fruizione, non potrà più essere fruito né sostituito da indennità per ferie non godute.

In assenza di suddetto invito verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il 1° mese successivo al 24° mese.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferta

Salvo trattamenti aziendali o individuali di miglior favore, al dirigente spetta il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio nonché il rimborso spese non documentabili, pari ad € 85,00, in caso di

trasferta di durata non inferiore a 12 ore nell'arco di 24 ore dalla partenza.

I rimborsi spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto contrattuale, ivi compreso il t.f.r.

Trasferimento

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso non inferiore a 3 mesi (4 mesi per i dirigenti con familiari conviventi e a carico) (*).

Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta un'indennità di trasferimento nelle seguenti misure, non computabili agli effetti del t.f.r.:

- due mensilità e mezza di retribuzione, al dirigente senza carico di famiglia;
- tre mensilità e mezza di retribuzione, al dirigente con familiari a carico.

Al dirigente spetta inoltre una somma pari alla differenza fra i canoni di locazione, per un periodo non inferiore a due anni.

In caso di licenziamento non per giusta causa o di morte del dirigente entro 5 anni dal trasferimento, l'azienda è tenuta a rimborsare le spese relative al rientro nella sede originaria del dirigente e/o dei familiari.

Salvo diverso accordo tra le parti, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno di età. In caso di figli minori, il trasferimento non può essere disposto per dirigenti che abbiano compiuto il 50° anno.

(*) In caso di inosservanza dei termini di preavviso, il dirigente viene considerato in trasferta fino alla scadenza dei termini stessi.

ASSENZE

Malattia

In caso di malattia al dirigente non in prova spetta la conservazione del posto e la corresponsione dell'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, riferito anche ad assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Superato il periodo di conservazione del posto, il dirigente ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa non retribuito (con decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso) fino ad un massimo di 6 mesi (elevata a 12 mesi nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o di terapie salvavita).

Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale la conservazione del posto spetta fino alla guarigione o fino all'accertamento dello stato di invalidità permanente, mentre la retribuzione viene corrisposta per un periodo massimo di 30 mesi.

Maternità

Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, l'azienda - oltre ad anticipare la prestazione economica corrisposta dall'Istituto previdenziale - integra la stessa fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile netta.

L'azienda inoltre anticipa i trattamenti economici dovuti dall'Istituto per congedo parentale, riposi e permessi.

Aspettative

Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi può essere concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione ma con decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini del preavviso.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Periodo

La durata del preavviso è così stabilita:

- 6 mesi (fino a 6 anni di anzianità);
- 8 mesi (fino a 10 anni di anzianità);
- 10 mesi (fino a 15 anni di anzianità);

- 12 mesi (oltre 15 anni di anzianità).

In caso di dimissioni la durata del preavviso è pari ad 1/3 dei periodi di cui sopra.

Dimissioni per motivi particolari

Mancata accettazione del trasferimento

Al dirigente che si dimette entro 60 giorni dalla comunicazione del trasferimento fornendo un preavviso di 15 giorni viene corrisposto un trattamento pari all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento (non utile ai fini dell'anzianità e del t.f.r.) ed un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto commisurata ad 1/3 del preavviso individuale maturato.

Trasferimento di proprietà dell'azienda

In caso di trasferimento di proprietà dell'azienda (compresi i casi di concentrazioni, fusioni e scorpori), il dirigente che non intende continuare il rapporto può procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione dello stesso con un preavviso di 15 giorni e con riconoscimento di un trattamento pari ad 1/3 dell'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento (non utile ai fini dell'anzianità e del t.f.r.).

Rinvio a giudizio per fatti connessi alle funzioni attribuite

Il dirigente, che abbia in precedenza comunicato al datore di lavoro la notifica dell'avviso di reato e sia stato successivamente rinviato a giudizio, può risolvere il rapporto - previo preavviso di 15 giorni - con diritto ad un trattamento pari all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento (non utile ai fini dell'anzianità e del t.f.r.) e ad un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto commisurata all'intero preavviso individuale maturato.

Tale trattamento non spetta nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Mutamento di posizione

Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla propria posizione, risolve entro 60 giorni e previo preavviso di 15 giorni, il rapporto di lavoro ha diritto ad un trattamento pari all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento (non utile ai fini dell'anzianità e del t.f.r.).

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Ai fini del computo si considerano tutti gli elementi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti a carattere occasionale.

Si considerano altresì: l'indennità di mancato preavviso (con esclusione di quella corrisposta in caso di: dimissioni per mancata accettazione del trasferimento, trasferimento di proprietà dell'azienda, rinvio a giudizio del dirigente, mutamento di posizione del dirigente); l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata; le partecipazioni agli utili, le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

ASSISTENZA INTEGRATIVA

Malattia

Forme di assistenza integrativa a favore dei dirigenti di aziende industriali sono realizzate attraverso il Fondo FASI.

La contribuzione al Fondo per ogni dirigente in servizio iscritto è la seguente (importi annui):

<i>Contributo</i>	<i>Importi</i>
A carico impresa per dirigente in servizio	1.872,00
A carico impresa per solidarietà	1.272,00
A carico dirigente	960,00

Per la disciplina complessiva del fondo, v. la nota Dirigenti d'azienda nel modulo "Disciplina legale".

Infortunio

L'azienda è tenuta a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) una somma pari a 6 annualità della retribuzione di fatto, in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa del dirigente, da riproporzionare in base al grado di invalidità permanente parziale, determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. n. 1124/1965;

b) una somma pari a 5 annualità della retribuzione di fatto, in favore degli aventi diritto, per il caso di morte che non sia preceduta da invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lett. a) e causata dal medesimo evento.

L'azienda è tenuta altresì a stipulare una polizza che assicuri, in caso di morte o di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse dall'infortunio in genere e dalla malattia professionale, una somma pari a € 150.000,00 (€ 200.000,00 dal 1° gennaio 2020).

Se il nucleo familiare del dirigente è composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge il massimale di copertura assicurativa è pari a € 220.000,00 (€ 300.000,00 dal 1° gennaio 2020).

Il dirigente concorre al costo del relativo premio con l'importo di € 150,00 (€ 200,00 dal 1° gennaio 2020).

Placement

Dal 1° gennaio 2019 i datori di lavoro versano all'associazione 4. Manager una quota di € 100,00 annui per ogni dirigente in servizio coinvolto in processi di ristrutturazione o di risoluzione del rapporto e che non abbia maturato il diritto a pensione.

Sostegno al reddito (GSR-FASI)

La contrattazione collettiva disciplina un sistema di sostegno al reddito per i dirigenti involontariamente disoccupati, integrativo dell'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, attraverso un'apposita gestione separata del FASI.

Il contributo a carico dell'azienda per ogni dirigente in servizio è pari ad € 200,00 annui.

Inoltre, le Parti possono stabilire un contributo a carico dirigente, non eccedente il 50% del contributo a carico azienda.

I contributi sono destinati - oltre che a iniziative di politiche attive, orientamento, formazione e placement - all'istituzione di una copertura sanitaria (Fasi e integrativa Fasi) e di una copertura assicurativa per morte o invalidità permanente, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica, per una somma, in fase di prima applicazione, non superiore ad € 100.000, per il dirigente licenziato che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, fino alla sua ricollocazione e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.

Al fine di finanziare l'associazione denominata "4. MANAGER" costituita con lo scopo di realizzare progetti in ambito previdenziale, assistenziale e formativo, le Parti, hanno modificato la contribuzione dovuta alla gestione separata FASI.

In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2019 le Parti stabiliscono di ridurre la contribuzione dovuta al Fasi di un importo pari a € 100,00. Contestualmente decidono di destinare l'importo di € 100,00 annue a 4. MANAGER, per ogni dirigente in servizio, da versare con le stesse modalità previste per la gestione separata FASI.

Dal 1° gennaio 2020, la contribuzione per la GS Fasi sarà ripartita in parti uguali tra la gestione per i dirigenti licenziati e la gestione "Non autosufficienza".

PREVIDENZA INTEGRATIVA

FONDO PREVINDAI

Forme di previdenza integrativa a favore dei dirigenti di aziende industriali sono realizzate attraverso il Fondo PREVINDAI.

Per i dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché per quelli assunti successivamente, la contribuzione al Previndai è pari alle seguenti percentuali della retribuzione globale effettivamente percepita (*):

<i>Massimale contributivo annuo</i>	<i>Aliquota a carico impresa (%)</i>	<i>Aliquota a carico dirigente (%)</i>
Fino a 180.000,00	4	4

Nel limite complessivo dell'8%, l'azienda può, d'accordo con il dirigente, farsi carico di una quota fino al 3% della contribuzione dovuta dal dirigente.

Sia l'azienda che il dirigente possono inoltre versare una contribuzione aggiuntiva, cioè superiore al 4% a loro carico, anche oltre l'8% complessivo.

Per gli anni dal 2019 al 2021 resta ferma la disciplina vigente prima dell'accordo in oggetto mentre dal 1° gennaio 2022 per i dirigenti iscritti o che si iscriveranno, il contributo annuo a carico azienda non può risultare inferiore a € 4.800 (**), che l'azienda può anticipare.

Per la quota a carico dei dirigenti, le aziende effettueranno una trattenuta sulla retribuzione.

Per i dirigenti cessati in corso d'anno il contributo minimo a carico dell'azienda viene riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento (a tal fine le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni si considerano come mese intero).

Inoltre, una quota dell'accantonamento annuale del t.f.r. pari:

- al 3% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita dal dirigente in servizio per i dirigenti di classe 1 (dirigente vecchio iscritto);

- al 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita dal dirigente in servizio per i dirigenti di classe 2 (dirigente nuovo iscritto con prima occupazione precedente al 28 aprile 1993);

- l'intero accantonamento annuale del t.f.r., per i dirigenti di classe 3 (dirigente nuovo iscritto con prima occupazione successiva al 27 aprile 1993).

Per la disciplina complessiva del fondo, v. la nota Dirigenti d'azienda nel modulo "Disciplina legale"

(*) Calcolata su tutti gli elementi utili ai fini del t.f.r. con esclusione dei compensi percepiti per effetto della dislocazione in località estera.

(**) Riproporzionato per dodicesimi per i dirigenti il cui rapporto sia stato risolto in corso d'anno, computandosi la frazione pari o superiore a 15 giorni come mese intero.