



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 20 dicembre 2018.

Oggetto: CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA – Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) e Compensi variabili (MBO)

Come noto l'articolo 3 del CCNL prevede un "trattamento annuo minimo complessivo di garanzia" (TMCG), entro il 31/12 di ogni anno occorre pertanto verificare che la retribuzione annua lorda corrisposta al dirigente non sia inferiore al TMCG stabilito dal CCNL.

L'ammontare del TMCG cambia in base all'anzianità di servizio in azienda e nella qualifica di dirigente al 1/1/2015 (data fissa). Possiamo distinguere 2 casistiche:

- 1) dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1/1/2015.
In tal caso la soglia annua del TMCG da assumere come parametro al 31 dicembre 2018 è di euro 66.000,00 lordi, parametrati in base ai mesi di durata del rapporto nel 2018
- 2) dirigenti che al 1/1/2015 (data fissa) avevano un'anzianità di servizio in azienda e nella qualifica superiore all'anno.
In tal caso per definire il TMCG spettante si deve applicare la seguente formula:
 - $TMCG = \text{euro } 63.000,00 + (\text{mesi di anzianità da dirigente in azienda al } 1^{\circ} \text{ gennaio } 2015 \times 236,00 \text{ euro});$

Nel caso di dirigenti che percepiscono già una retribuzione annua superiore a 80.000,00 euro non c'è da fare alcuna verifica sull'anzianità maturata.

Confronto tra il TMCG e la retribuzione individuale

Per verificare se il dirigente ha percepito un trattamento economico annuo lordo non inferiore al TMCG è necessario effettuare la sommatoria di quanto effettivamente erogato al dirigente di mese in mese (anche in modo non continuativo), compresa la retribuzione in natura.

Non dovranno invece essere considerate le seguenti erogazioni:

1. I compensi di importo variabile collegati a risultati (es. "MBO") concordati sia a livello individuale che collettivo. I premi variabili dovranno invece essere computati quando si tratti di dirigenti impegnati in attività direttamente connesse alle vendite che percepiscono una retribuzione fissa affiancata dall'erogazione di premi per obiettivi erogati mensilmente mediante anticipazioni (denominati "Piani Vendita"). Questa peculiarità nell'erogazione dei premi ne giustifica la computabilità ai fini del raffronto con il TMCG;

2. le gratifiche una tantum;
3. l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili di cui all'art. 10 del CCNL;
4. somme erogate mensilmente a titolo di patto di non concorrenza, anche se sul punto si segnalano interpretazioni discordanti.

Adeguamento del trattamento economico individuale al TMCG

Qualora il trattamento economico individuale annuo percepito dal dirigente sia inferiore all'importo del TMCG di riferimento, il datore di lavoro dovrà:

- corrispondere, unitamente alle competenze del mese di dicembre, un importo una tantum erogato a titolo di "Adeguamento al TMCG" pari alla differenza risultante. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'eventuale adeguamento al TMCG (spettante a seguito della verifica effettuata nell'ultimo mese di servizio) deve essere erogato con le competenze di fine rapporto. Il relativo ammontare è utile anche ai fini del calcolo dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso;
- aumentare, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, la retribuzione mensile individuale dell'importo necessario ad assicurare, su base annua, il riconoscimento del predetto TMCG. L'importo aggiuntivo mensile eventualmente erogato per mantenere la retribuzione del dirigente al livello del TMCG andrà ad aggiungersi alla voce "Trattamento Economico Individuale" (TEI).

Compensi variabili legati al risultato (MBO)

Qualora il dirigente percepisca una retribuzione inferiore al TMCG, il CCNL prevede l'obbligo dell'azienda di attivare una contrattazione individuale finalizzata a riconoscere al Dirigente una retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi "MBO" (Articolo 6 bis).

Si precisa che l'obbligo di adottare sistemi di retribuzioni variabili non sussiste quando il trattamento economico annuo lordo del dirigente sia superiore al TMCG di riferimento.

Premesso quanto sopra, nell'ipotesi in cui l'azienda abbia in forza dirigenti la cui retribuzione è inferiore al TMCG ci possono essere 2 possibili soluzioni:

1. a Dicembre in occasione della verifica del TMCG, l'azienda può decidere di erogare una tantum a titolo di Adeguamento al TMCG di importo superiore a quanto sarebbe necessario per arrivare al TMCG;
2. Prevedere la stesura di un accordo con il dirigente per il riconoscimento del premio di risultato.

I Professionisti e Collaboratori dello scrivente Studio sono a disposizione per i chiarimenti che riteneste necessari.

Labour Consulting Srltp