



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, 10 settembre 2019.

Oggetto: rinnovo del Ccnl Dirigenti Industria.

L'accordo per il rinnovo del **Ccnl Dirigenti Industria** sottoscritto il 30.7.2019 e con validità dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2023, ha previsto diverse novità. Per motivi di brevità si riportano quelle ritenute più significative, rinviando al testo definitivo l'analisi completa delle stesse. Si evidenzia che alcune novità avranno decorrenza posticipata rispetto al corrente anno (si veda infra).

TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG), il TMCG è determinato in ragione d'anno e va assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Le nuove misure sono:

- ✓ 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.

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.

In aggiunta alla retribuzione fissa garantita le aziende "dovranno" (così indica il contratto), adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati.

SISTEMA DI RETRIBUZIONE VARIABILE PER OBIETTIVI C.D. MBO. L'MBO è relativo alle figure manageriali apicali o con responsabilità strategiche. L'MBO è diviso in due parti una con valutazione annuale e una con cadenza più lunga (obiettivi di breve medio termine - es. triennale). Si tratta di un sistema di retribuzione variabile assegnato al dirigente con valutazione delle performances individuali e/o aziendali, spesso utilizzato dalle aziende anche per figure non dirigenziali (es. quadri). Il rinnovo del Ccnl ha tuttavia inteso puntualizzarne alcuni aspetti caratterizzanti.

FERIE (disciplina vigente dal 1.1.2019). Ogni anno di servizio spetta un periodo di ferie (con decorrenza della retribuzione) non inferiore a 35 giorni (rapportati a sei giorni di lavoro)¹. Ai dirigenti spettano 35 giorni di ferie l'anno senza considerare per il calcolo le domeniche ed i giorni festivi, mentre è da conteggiare il sabato se facente parte del periodo di ferie.

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.

¹ Ai dirigenti spettano 35 giorni di ferie l'anno senza considerare per il calcolo le domeniche ed i giorni festivi, mentre è da conteggiare il sabato se facente parte del periodo di ferie. La scrivente ricorda quindi che, ove il dirigente svolta attività lavorativa dal lunedì al venerdì e non abbia quindi il sabato "lavorativo", è legittimo per l'azienda ricondurre il nr. di giorni spettanti a 29,17, applicando il seguente riproporzionamento 35 giorni / 6 * 5.

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. In estrema sintesi il datore di lavoro dovrà invitare il dirigente a fruire delle ferie in questione informandolo della possibilità di "perdere" le ferie eccedenti le 4 settimane, quando questi, per propria scelta, non ne fruisca in tutto o in parte, entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. In questo caso il dirigente non solo non avrà più la possibilità di richiedere il godimento del suddetto periodo ma non potrà neppure chiederne la monetizzazione, perdendo queste ferie in tutti i sensi.

TRASFERIMENTO. Il trasferimento di un dirigente non è possibile se questi abbia compiuto il 55° anno di età. In presenza di figli minorenni tale limite di età si abbassa al 50° anno di età (sono fatti salvi diversi accordi individuali).

MALATTIA. Il periodo di conservazione del posto di lavoro (12 mesi) è riferito alle assenze complessivamente realizzatesi nel corso dei 3 anni precedenti l'ultimo episodio morboso (si assiste quindi ad uno scorrimento del c.d. triennio mobile). E' 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.

MATERNITÀ. Sono previste integrazioni della retribuzione per i periodi di congedo di maternità e paternità e per i congedi, riposi e permessi a sostegno della maternità e paternità.

COPERTURA ASSICURATIVA PER INFORTUNIO E MALATTIA DA CAUSA DI SERVIZIO (disciplina vigente dal 1.1.2020). Sono innalzati gli importi delle polizze stipulate dall'azienda a copertura delle 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. E' posto a carico del dirigente un contributo annuale di 200 €.

FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE (disciplina vigente dal 1.1.2020). L'associazione "4.MANAGER", neo costituita, coordinerà le politiche attive e la relativa formazione in ambito manageriale. Contribuzione aggiuntiva all'ass.ne è prevista già dal corrente anno.

PREVIDENZA INTEGRATIVA (disciplina vigente dal 1.1.2020). Il massimale contributivo annuo viene portato a 180.000 € e, 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%). E' inoltre possibile 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. La scrivente ricorda tuttavia che i contributi versati a Previdai sono, in via generale, deducibili dal reddito complessivo per un importo annuo non superiore a 5.164,57 euro (una maggiore deduzione è prevista in favore dei lavoratori con prima occupazione a decorrere dal 1° gennaio 2007). La quota eccedente detta misura è quindi assoggettata a contributi ed imposte.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO. 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 del dirigente è ingiustificato (fuori dai lic. collettivi). L'indennità supplementare in questi casi è fissata nel seguente numero di mensilità (pari al corrispettivo del preavviso): Anzianità aziendale Indennità (mensilità): sino a 2 anni - 4 mensilità, oltre i 2 e sino a 6 anni da 4 a 8 mensilità, oltre i 6 e sino a 10 anni da 8 a 12 mensilità, oltre i 10 e sino a 15 anni da 12 a 18 mensilità, oltre 15 anni da 18 a 24 mensilità.

I Professionisti e Collaboratori dello Studio sono a disposizione per approfondimenti e valutazioni specifiche.

Cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp