

Prime indicazioni sul rinnovo del ccnl dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi

TMCG

Il livello del TMCG da assumere a riferimento dal 2015, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015, è di 66.000 euro. Lo stesso livello di TMCG è riconosciuto a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2015, abbiano maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore a dodici mesi.

Il secondo livello del TMCG viene definitivamente superato.

A ragione del superamento del secondo livello, le parti hanno concordato, a favore dei dirigenti con una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio 2015, superiore all'anno, una peculiare disciplina del livello del TMCG applicabile dal 2015.

La logica sottesa a questa particolare disciplina, è così riassumibile:

- al sesto anno i dirigenti avrebbero maturato il secondo livello di TMCG;
- il secondo livello è stato, invece, superato dall'accordo di rinnovo;
- I dirigenti tra il primo e il sesto anno di anzianità vedono, pertanto, disattesa l'aspettativa di maturare il secondo livello;
- si è, allora, concordato di "cristallizzare" l'aspettativa maturanda, riconoscendo un livello del TMCG che verrà determinato sulla base dei mesi di servizio maturati al 1° gennaio del 2015, secondo il seguente calcolo:
 - la differenza tra il primo e il secondo livello di TMCG era pari a 17.000 euro ($80.000 - 63.000 = 17.000$);
 - i 17.000 euro di differenza sarebbero stati maturati dopo 72 mesi di servizio (6 anni);
 - al dirigente con anzianità superiore ai dodici mesi¹ viene riconosciuto, ai fini della determinazione del suo livello di TMCG, un settantaduesimo di 17.000 euro per ciascun mese di anzianità

¹ Si chiarisce che per i dirigenti con anzianità fino a 12 mesi il riconoscimento del nuovo livello minimo del TMCG, pari a 66.000 euro, assorbe quanto otterrebbero se si applicasse anche a costoro il meccanismo dei "settantaduesimi" maturati.

maturata nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio del 2015, settantaduesimo che è stato convenzionalmente arrotondato a 236 euro;

- tale importo mensile si aggiunge alla base di calcolo di 63.000 euro, ossia al primo livello di TMCG che trovava applicazione fino al 31 dicembre del 2014;
- ne deriva che, ad esempio, un dirigente con 32 mesi di anzianità nella qualifica e nell'azienda, vedrà fissato il suo TMCG nella misura pari a 70.552 euro ($236 \times 32 = 70.552$).

Altri esempi sono inseriti nel testo dell'accordo.

Nell'accordo di rinnovo viene espressamente previsto che il calcolo delle anzianità, anche ai fini di cui sopra, viene effettuato secondo il criterio di cui all'art. 26, comma 2, del ccnl, cosicché, ad esempio, si maturerà il tredicesimo mese di anzianità al sedicesimo giorno successivo ai dodici mesi di anzianità.

Scatti di anzianità

Viene prorogata la precedente disciplina transitoria fino al 2017.

Si richiama l'attenzione sul fatto che gli importi riconosciuti a titolo di scatti possono essere assorbiti da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente a far data dal 2009.

MBO

La nuova disciplina dell'MBO prevede che, qualora il trattamento economico annuo lordo del dirigente sia pari al TMCG, come sopra definito, le aziende dovranno adottare sistemi di retribuzione variabile: ne consegue che tale disposizione non si applica se il trattamento economico annuo lordo del dirigente sia superiore al TMCG di riferimento.

Trasferte e missioni

La nuova disciplina dell'istituto prevede, anzitutto, la salvezza di eventuali intese aziendali o individuali: ciò significa che le prassi in atto vengono "riconosciute" dal contratto.

In difetto di intese aziendali o individuali, la disciplina rimane quella previgente, con una precisazione in ordine ai periodi di trasferta che danno diritto al riconoscimento dell'indennità fissa: si precisa, cioè, che l'indennità sarà riconosciuta per ogni periodo di 12 ore di trasferta nell'arco di 24 dalla partenza del dirigente.

Viene altresì meno il tetto delle due settimane: pertanto le aziende, in caso di trasferte prolungate, ben potranno stabilire specifiche intese con il dirigente.

Disciplina della risoluzione del rapporto

Anzitutto, va segnalato che viene modificato l'art. 22 del contratto previgente, portando a 67 anni, sia per gli uomini che per le donne, l'età al maturare della quale il dirigente non è più assistito dalle specifiche tutele contrattuali.

Inoltre, sono stati ridefiniti gli importi, di natura omnicomprensiva, dovuti in caso di licenziamento ingiustificato, nel modo seguente:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Viene, infine, precisato che la disciplina dei licenziamenti individuali non è applicabile a quelli collettivi, che rimangono disciplinati in base alla legge.

Preavviso

Sono stati ridefinite le durate del periodo di preavviso nel modo seguente:

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.

GSR/FASI

Anzitutto va segnalato che, a far data dal 1° gennaio del 2015, viene definitivamente meno la previgente disciplina del GSR/FASI per quanto attiene al sostegno al reddito dei dirigenti licenziati.

Nel contempo, viene previsto il mantenimento del versamento, a carico delle imprese, di Euro 100 per ciascun dirigente in servizio, anche al fine di finanziare le prestazioni dovute ai dirigenti che, licenziati entro il 31 dicembre 2014, presenteranno la domanda di sostegno al reddito entro il 31 gennaio 2015, ancorché in decorrenza del preavviso.

Dal 2016 il contributo aziendale è elevato a Euro 200. Se le parti riterranno necessario reperire ulteriori risorse potrà essere chiesto un contributo al dirigente in servizio di ammontare non superiore al 50% del contributo dovuto dal datore di lavoro.

Le nuove prestazioni erogate dal GSR/FASI, per un periodo non superiore a 12 mesi, a favore di dirigenti licenziati che non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, saranno le seguenti:

- copertura sanitaria Fasi e integrativa Fasi;
- copertura assicurativa per morte o invalidità permanente (tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente), per una somma non superiore, in prima applicazione, a 100.000 euro;

- iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement anche in coerenza con le modifiche legislative che dovessero intervenire in materia, da sostenere in una logica di premialità “a risultato”.

FASI

Gli andamenti non positivi degli ultimi bilanci hanno indotto le parti contraenti sia a conferire al Consiglio di Amministrazione del Fondo una maggiore responsabilità gestionale (con l'obiettivo di perseguire l'equilibrio finanziario del Fondo) sia a rivederne la governante, introducendo l'organo assembleare, costituito pariteticamente dai rappresentanti delle parti.

E così, vengono stabiliti direttamente dal contratto collettivo, ma solo per l'anno 2015, gli aumenti di quote contributive a far data dal 1° gennaio 2015, come da tabella seguente:

CONTRIBUTO	Importi annuali
Art. G forza aziendale	1.269,00
Art. H pensionati	1.152,00
Art. F aziende per dirigenti in servizio iscritti	1.874,00
Art. H contributo individuale dirigenti in servizio	962,00
Art. F + Art. H per iscritti in via convenzionale	2.836,00
Art. H p ante 88	1.047,00

Inoltre, a far data dal 1° gennaio 2015, il Fondo non rimborserà l'IVA sulle prestazioni sanitarie cui si applica.

Vengono poi introdotte una serie di modifiche della disciplina previgente, volte a demandare direttamente agli organi amministrativi del Fondo, sempre con l'obiettivo di garantirne l'equilibrio economico – finanziario, le decisioni in ordine alla determinazione delle aliquote contributive dal 2016.

E così, viene demandato agli organi amministrativi del Fondo, che adotteranno le necessarie delibere, con efficacia dal 1° gennaio 2016:

- a) la determinazione delle quote annuali di contribuzione a carico delle imprese ex lett. F) e G) del regolamento, in misura tale che l'ammontare dei contributi derivante da queste due voci si mantenga in una misura compresa fra il 55% e il 57% del totale delle entrate contributive dell'anno di riferimento ai fine del budget;
- b) la determinazione annuale del contributo previsto dall'art. H del regolamento;
- c) ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo di cui all'art. H del regolamento (per i soli dirigenti pensionati), saranno considerati i soli periodi di iscrizione al FASI;
- d) l'adozione di interventi sull'art. L del regolamento, per rimodulare le penalizzazioni di ritardata iscrizione, al fine di incentivare l'iscrizione al Fondo;
- e) la modifica del parametro di calcolo del contributo una tantum in relazione alle confluenze collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigore dell'accordo di rinnovo, con l'obiettivo di prevedere un equilibrio fra entrate e uscite calcolato su un arco temporale fra 8 e 10 anni. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo potrà applicare tale criterio alle eventuali domande di confluenza che perverranno nell'anno 2015;
- f) l'applicazione dal 2016 di una maggiorazione non inferiore al 10% al contributo previsto dall'art. G del regolamento per quelle imprese che contribuiscono al versamento del solo art. G del regolamento stesso senza oggi corrispondere alcuna

maggiorazione. Il Consiglio di amministrazione del Fondo valuterà la modulazione della maggiorazione di cui sopra e di quella già applicata per le adesioni post 2005 a garanzia del corretto equilibrio gestionale (entrate/uscite). Il Consiglio di amministrazione valuterà altresì l'eventuale inibizione della facoltà di accogliere nuove richieste di accesso da parte di imprese che ad oggi non si sono ancora avvalse di tale facoltà.

g) relativamente alla contribuzione per il nucleo familiare:

- i. la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;
- ii. la possibilità di iscrivere, a carico del dirigente, il convivente more uxorio, rispettando una serie di criteri;

h) la previsione della possibilità di iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, a condizione che abbia maturato un'anzianità di iscrizione al Fondo di almeno 2 anni;

i) la formulazione alle parti, entro il 30 novembre 2015 - avvalendosi di esperti in campo economico, attuariale/assicurativo, giuridico e di sanità integrativa – di proposte:

- di revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo, tali da garantire anche nel medio - lungo periodo gli obiettivi di equilibrio finanziario di solidarietà sostenibile richiamati in premessa;
- di introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione in relazione alla possibilità di offrire pacchetti differenziati di prestazioni;
- di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate tenendo conto delle attività attualmente svolte da Assidai e nel rispetto delle finalità statutarie del Fondo.