

CCN DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI 30 LUGLIO 2019 – NOTA ILLUSTRATIVA DIRAMATA DA CONFINDUSTRIA

Decorrenza e durata

Il rinnovo del contratto, sottoscritto il 30 luglio 2019, ha decorrenza dal 1° gennaio del 2019 e, salve le diverse decorrenze specificate nei singoli articoli, scade il 31 dicembre 2023.

Trattamento economico

Viene confermato il sistema del TMCG, con adeguamenti del livello di riferimento nel corso della vigenza del contratto. In particolare, per il 2019 il livello del TMCG resta fissato a 66.000 euro lordi annui. In relazione all'anno 2020 viene elevato a 69.000 euro, mentre nel 2022 passa a 72.000 euro e nel 2023 viene fissato a 75.000 euro. Naturalmente, per i dirigenti in forza alla data del 1° gennaio 2015, continuano ad applicarsi, se più favorevoli, gli importi del TMCG stabiliti con il rinnovo del 2014. Resta fermo anche il principio che, laddove il trattamento economico annuo venga commisurato strettamente al vigente livello del TMCG, le aziende dovranno adottare un sistema di retribuzione variabile collegato ad indici o risultati. Quanto agli scatti di anzianità è stata, ancora una volta, pattuita la proroga della relativa disciplina a favore dei dirigenti in servizio nella qualifica alla data del 24 novembre 2004. È stata altresì previsto che il relativo importo venga assorbito da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente dal 1° gennaio 2017. Allo scopo di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente sono rimasti allegati al contratto i tre modelli alternativi di MBO già indicati nel contratto del 2009 cui ne è stato aggiunto un quarto che suggerisce di dividere la corresponsione dell'incentivo economico in due parti, una finalizzata a valorizzare i risultati conseguiti su base annuale ed una seconda parte differita nel tempo.

Ferie

È stata introdotta una nuova disciplina per il periodo di ferie eccedente le quattro settimane. 2 La nuova disposizione sostituisce il quarto comma dell'art. 7 che prevedeva che " qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 1, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno" Ora, invece, viene previsto che, "fatta salva ogni diversa intesa", (pertanto sono ammesse anche intese individuali), qualora il periodo eccedente le quattro settimane non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta. Ciò però solo se "vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute." Ove difetti questo invito del datore di lavoro, si potrà dar corso alla corresponsione, per il periodo non goduto, di un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi. Ovviamente, l'invito del datore di lavoro, in difetto di uno specifico termine previsto dal contratto, dovrà essere effettuato, in base ai principi di correttezza e buona fede, in tempo utile perché il dirigente possa effettivamente fruire del periodo di ferie eccedente le quattro settimane entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. A mero titolo esemplificativo si ritiene senz'altro congruo che l'invito venga inviato, al dirigente interessato, decorsi dodici mesi dal termine dell'anno di maturazione delle ferie eccedenti. Se il dirigente non fruisce di tale periodo entro 24 mesi dall'anno di maturazione per sua scelta, e nonostante l'invito del datore a fruirne, non potrà più richiederne la fruizione in futuro. La nuova disposizione si applica solo ai periodi di ferie eccedenti le quattro settimane che maturano dal 2019 in poi.

Formazione, cultura manageriale e professionale e politiche attive

Confindustria e Federmanager, con il rinnovo del 30 luglio, hanno voluto dare particolare rilievo ai temi della formazione, della cultura professionale e delle politiche attive. Hanno, pertanto, delineato un sistema di bilateralità volto a soddisfare compiutamente tali esigenze. E così hanno, anzitutto, confermato la funzione del fondo interprofessionale costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, ossia il Fondo denominato «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», che ha lo scopo di curare la formazione continua dei dirigenti in attività presso imprese aderenti al Fondo, con l'obiettivo di assicurare la loro "employability". In secondo luogo le parti, nel concordare che la formazione e le politiche attive costituiscono un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese, hanno dato vita ad un ente bilaterale, denominato "4.MANAGER", che, anche attraverso risorse economiche messe a disposizione dalle parti contraenti e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, ha proprio lo scopo di porre in essere, a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria, 3 iniziative in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione nonché promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale. Il coordinamento delle politiche attive verrà svolto da "4.MANAGER", sulla base di orientamenti esplicitati in un documento allegato al contratto. La più rilevante iniziativa riguardante le misure di "politica attiva" concordate, consiste nel fatto che le imprese interessate da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale che coinvolgono dirigenti o che, comunque, intendano risolvere il rapporto di lavoro con un dirigente per fondati motivi, possono convenire, su richiesta del dirigente (che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica), e nell'ambito dell'accordo con cui regolano la risoluzione del suo rapporto, di attivare un percorso di outplacement da svolgere secondo un percorso definito dal ccnl. A tal fine 4.Manager concorre alla copertura del costo dell'attività di outplacement fino ad un massimo di Euro 3.000 (tremila), previa presentazione, da parte dell'impresa interessata, della fattura recante il costo da essa sostenuto. Data la finalità concordata, è stato previsto espressamente che il contributo non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente. Inoltre, è stato previsto che 4.Manager potrà sottoscrivere convenzioni con soggetti in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale, in modo da favorire e semplificare l'accesso a questa misura. Al fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad esso affidate, "4.MANAGER" riceverà dalle imprese, con decorrenza dal 1° gennaio 2019, la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi (cfr. accordo 6 dicembre 2018 allegato al contratto). Tale finanziamento, però, non comporta oneri aggiuntivi per le imprese in quanto l'originario contributo di 200 Euro che, in base al precedente rinnovo, era destinato a finanziare la GS Fasi, è stato suddiviso in due parti uguali, di cui una quota servirà a finanziare, come detto, le attività di "4.MANAGER" e l'altra continuerà a finanziare le attività della Gs Fasi (v. oltre).

Trattamento di malattia

È stato espressamente fissato in tre anni il termine per calcolare il cd. "comporto esterno" in caso di eventi di malattia frazionati. È stato, inoltre, elevato a mesi 12 il periodo di aspettativa che il dirigente può chiedere in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita. Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.

Tutela della maternità e paternità

Si è ritenuto opportuno distinguere la disciplina del trattamento di malattia da quello riservato alla tutela della maternità e paternità. 4 Dunque, quelli che in precedenza erano i commi 4 e 5 dell'art.11 sono ora diventati i commi 1 e 2 del nuovo art. 11 bis, in attesa della stesura del contratto con cui si provvederà a riordinare la numerazione degli articoli contrattuali. È stato poi aggiunto il comma 3 che esplicita il criterio

che, in materia di tutela della maternità e paternità, oltre alle disposizioni di legge, si applicano le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene. Infine, le parti hanno affidato all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. "4.MANAGER", poi, provvederà alla diffusione di tali "best practice" attraverso specifiche iniziative dedicate.

Pari opportunità

È stato inserito uno specifico articolo (art. 11 ter) sempre in attesa della stesura del contratto. L'osservatorio contrattuale istituito presso "4.Manager" raccoglierà inoltre le migliori "best practice" attuate dalle imprese in materia di pari opportunità, con particolare riguardo all'equità retributiva tra uomo e donna e ne farà oggetto di specifiche iniziative a sostegno della cultura della parità di genere in ambito manageriale. A tal fine, le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne saranno tenute a trasmettere il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, anche a "4.MANAGER".

Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio – Copertura assicurativa

Il comma 5 dell'art. 12 è stato modificato prevedendo, a far data dal 1° gennaio 2020, l'aumento degli importi previsti dalle polizze (in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente), ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico ovvero non sia coniugato, e a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto dal coniuge e/o da uno o più figli a carico. Gli importi precedenti erano pari a, rispettivamente, 150.000 e 220.000 euro. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità. Le parti inoltre, con specifica dichiarazione a verbale, hanno concordato di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto. Lo scopo del gruppo di lavoro è quello di valutare la possibilità di stipulare, tramite la Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive che potranno essere, poi, gestite avvalendosi del supporto tecnico ed economico della Società I.W.S SpA, costituita tra Confindustria, Federmanager e il Fasi, con la finalità di proporre la 5 miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese. Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre 2019 e, comunque, in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020. All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata Fasi "non autosufficienza", le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata Fasi "non autosufficienza" è su base volontaria e che, pertanto, le imprese potranno comunque dar corso alle coperture assicurative nei modi e nei termini che riterranno più opportuni.

Trasferimento

Il comma 9 dell'art. 14 è stato modificato nel senso che, salvo diverso accordo tra le parti, il trasferimento individuale del dirigente (la norma, pertanto, non si applica in caso di trasferimento collettivo) non può essere disposto nei confronti di colui che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

Previdenza complementare

Anche le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria rimangono disciplinate dalle apposite separate intese, alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che vanno considerate parte integrante del contratto, per l'intera durata di quest'ultimo. Le parti hanno comunque convenuto di apportare agli accordi vigenti in materia alcune modifiche di seguito indicate: 1) con decorrenza dal 1° gennaio 2020, a favore di tutti i dirigenti iscritti al Previdai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo a carico delle imprese rimane fissata nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, ma è stato elevato il tetto massimo retributivo su cui applicare la predetta percentuale da 150.000 a 180.000,00 (centottanta/00 mila) euro annui; 2) la misura minima dovuta dai dirigenti, pari a quella dovuta dalle imprese, non è mutata; 3) fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. 4) rimane invariata la facoltà del datore di lavoro di versare ulteriore contribuzione, anche oltre alla minima dovuta, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente; 5) ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo del 30 luglio 2019, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, non può risultare inferiore a 6 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro). In precedenza il diritto alla contribuzione "minima" era riservato solo ai dirigenti con almeno sei anni di anzianità aziendale nella qualifica. L'impresa può anticipare il versamento della contribuzione minima pari a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro) che altrimenti è, obbligatoriamente, prevista dal 1° gennaio 2022.

Assistenza sanitaria integrativa

Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento sanitario di categoria sono rimaste disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che vanno considerate parte integrante del contratto, per l'intera durata di quest'ultimo. Con l'accordo 6 dicembre 2018 (allegato al contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall'altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, sviluppato anche con forme a capitalizzazione. A decorrere dal 1° gennaio 2020, dunque, la contribuzione prevista dall'accordo 6 dicembre 2018 per la GS Fasi rimane fissata nell'importo di 100 euro, secondo le consuete modalità di pagamento. Non vi è, pertanto, alcun incremento degli oneri già previsti a carico delle imprese. Nell'ambito del disegno di potenziamento del FASI e di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di dare piena autonomia a FASI OPEN in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa, nato nel 2008, possa meglio perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari. Gli organi di amministrazione del FASI, che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione. Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà, ed in attesa di definire i contenuti dell'intesa con i possibili ambiti di collaborazione, le parti valuteranno gli effetti sul presente

contratto. E', infatti, auspicio delle parti che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI. Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, il FASI si avvarrà di una apposita società, denominata IWS Spa, appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.

Licenziamento

È stato modificato l'art. 22 comma 6 nel senso che il requisito temporale oltre il quale non operano più le tutele contrattuali in caso di licenziamento è, oramai, individuato solo e soltanto in coincidenza della maturazione dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria e non più anche al raggiungimento di una determinata età (ossia, i 67 anni, nella previgente disciplina). È stata altresì modificata la misura dell'indennità supplementare dovuta in caso di licenziamento ingiustificato per i dirigenti con una anzianità di servizio fino a due anni, portandola da due a quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso. La misura delle indennità previste per anzianità maggiori è rimasta, invece, invariata.