

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FABRIZIO PIZZOLA
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

PAOLO DELIETI
Avvocato

Associati

LETIZIA BELLI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

MICHELA BERGNOLI
Consulente del Lavoro

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

ANGELICA CISARRI
Avvocato

SARA SEGANTINI
Avvocato

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

MARTINA PATTI
Avvocato

Parma, 21 agosto 2019

OGGETTO: RINNOVO CCNL DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Il rinnovo contrattuale del CCNL dei Dirigenti delle aziende industriali ha validità quinquennale, decorre dal 1° gennaio 2019 e scade il 31 dicembre 2023, sia per la parte economica che per quella normativa.

TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)

Fermo restando che il TMCG è determinato in ragione d'anno e va assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno, lo stesso viene stabilito nelle seguenti misure:

- 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

RETRIBUZIONE VARIABILE - MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO)

Con riferimento ai compensi collegati ad indici o risultati, l'accordo introduce un quarto modello di sistema di retribuzione variabile per obiettivi (MBO), relativo alle figure manageriali apicali o con responsabilità strategiche, caratterizzato dalla divisione dell'incentivo in due parti:

- una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), per la valorizzazione dei risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;
- una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio) caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio. L'accantonamento di tale componente è annuale e l'erogazione avviene solo alla scadenza del terzo anno, in caso di dirigente ancora in forza e non dimissionario

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FABRIZIO PIZZOLA
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

PAOLO DELIETI
Avvocato

Associati

LETIZIA BELLÌ
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

MICHELA BERGNOLI
Consulente del Lavoro

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

ANGELICA CISARRI
Avvocato

SARA SEGANTINI
Avvocato

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

MARTINA PATTI
Avvocato

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Per la vigenza del CCNL 2019/2023 viene confermata la previgente disciplina transitoria, per cui al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di 10 aumenti di anzianità, continuerà ad essere riconosciuto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 euro 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 di aumenti di anzianità maturabili non può, comunque, superare il numero massimo di 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 al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

FERIE

Per ogni anno di servizio spetta un periodo di ferie (con decorrenza della retribuzione) non inferiore a 35 giorni. 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. 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, corrispondenti in via generale a 11 giorni (ossia i 35 giorni previsti dal CCNL meno i 24 giorni del periodo minimo legale di 4 settimane). Infatti, a partire dal 1° gennaio 2019, l'accordo prevede che nell'ipotesi in cui per propria scelta il dirigente non fruisca, in tutto o in parte, del periodo di ferie eccedente le 4 settimane entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, non avrà più la possibilità di richiedere il godimento del suddetto periodo, a condizione che il datore di lavoro gli abbia recapitato un espresso invito a fruirne, con contestuale informativa che, in caso di mancata fruizione, non si determinerà la sua sostituzione con la relativa indennità per ferie non godute. Pertanto, nella suddetta ipotesi, le ferie eccedenti le 4 settimane non saranno più fruibili né monetizzabili. Viceversa, nel caso in cui il datore non abbia adempiuto all'obbligo del suddetto invito, lo stesso sarà tenuto alla corresponsione a favore del lavoratore, per il periodo di ferie non goduto, di un'indennità nella misura pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il 1° mese successivo alla scadenza dei 24 mesi.

TRASFERIMENTO

Fermo restando il caso di diverso accordo tra i soggetti interessati, il trasferimento di un dirigente non è possibile se questi abbia compiuto il 55° anno di età e, in caso di figli minorenni, qualora abbia compiuto il 50° anno di età.

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FABRIZIO PIZZOLA
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

PAOLO DELIETI
Avvocato

Associati

LETIZIA BELLÌ
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

MICHELA BERGNOLI
Consulente del Lavoro

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

ANGELICA CISARRI
Avvocato

SARA SEGANTINI
Avvocato

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

MARTINA PATTI
Avvocato

MALATTIA

Il periodo di comporto pari a 12 mesi si considera riferito anche alle assenze complessivamente realizzatesi nel corso dei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

MATERNITÀ

Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti ex lege l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'INPS, provvedendo altresì alla sua integrazione al fine di corrispondere l'intera retribuzione mensile netta. L'azienda anticipa anche le prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale per congedi, riposi e permessi a sostegno della maternità e paternità previsti dal D.Lgs n. 151/2001.

COPERTURA ASSICURATIVA PER INFORTUNIO E MALATTIA DA CAUSA DI SERVIZIO

Sono innalzati gli importi delle polizze stipulate dall'azienda, nell'interesse del dirigente, inerenti alle ipotesi di morte o invalidità permanente riduttiva della capacità lavorativa specifica del dirigente in misura maggiore ai 2/3, per cause diverse dall'infortunio comunque determinato e da malattia professionale. Nello specifico, a partire dal 1° gennaio 2020 la polizza deve assicurare una somma (in aggiunta al normale trattamento di liquidazione) pari a:

- 200.000,00 euro qualora il dirigente non abbia figli a carico né coniuge;
- 300.000,00 euro se il nucleo familiare del dirigente si compone di uno o più figlio a carico e/o del coniuge.

Il dirigente concorre al costo del relativo premio nella misura di 200,00 euro annui.

FORMAZIONE E POLITICHE ATTIVE

È stata costituita l'associazione "4.MANAGER", alla quale è affidata la funzione di coordinamento delle politiche attive e della relativa formazione in ambito manageriale e le cui iniziative saranno comunque rese operative a partire dal 1° gennaio 2020. A partire dal 1° gennaio 2019 è previsto il versamento in favore della suddetta associazione a carico dei datori di lavoro di una quota di 100,00 euro annui per ogni dirigente in servizio, al fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad essa affidate, a favore dei dirigenti di aziende associate al sistema di rappresentanza di Confindustria coinvolti in processi di ristrutturazione o di risoluzione del loro rapporto e non abbiano maturato il diritto ad una pensione.

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FABRIZIO PIZZOLA
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

PAOLO DELIETI
Avvocato

Associati

LETIZIA BELLI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

MICHELA BERGNOLI
Consulente del Lavoro

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

ANGELICA CISARRI
Avvocato

SARA SEGANTINI
Avvocato

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

MARTINA PATTI
Avvocato

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento alla previdenza complementare gestita dal Fondo PREVINDAI nei confronti dei dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010, nonché per quelli assunti o nominati successivamente, la contribuzione a partire dal 1° gennaio 2020 è fissata nelle seguenti percentuali della retribuzione globale lorda effettivamente percepita (calcolata su tutti gli elementi legali e contrattuali utili ai fini del TFR, con esclusione dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera):

Massimale contributivo annuo: 180.000,00

Contribuzione (aliquote) 4 % a carico impresa, 4% a carico 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%). Sussiste la possibilità 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.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Fatti salvi i casi di licenziamento nullo, per i quali va applicata la disciplina di legge, 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 è ingiustificato, in accoglimento del ricorso del dirigente. L'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprendente, è fissata nel seguente numero di mensilità pari al corrispettivo del preavviso:

Anzianità aziendale Indennità (mensilità) Fino a 2 anni - 4

Oltre i 2 e sino a 6 anni - da 4 a 8

Oltre i 6 e sino a 10 anni - da 8 a 12

Oltre i 10 e sino a 15 anni - da 12 a 18

Oltre 15 anni - da 18 a 24

Le suddette disposizioni non trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento collettivo. Sempre in tema di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 22 CCNL), si conviene che le relative disposizioni, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per il diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria (viene eliminato il riferimento al superamento dei 67 anni di età).

Lo studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento a riguardo.

Paolo Percalli