

Rinnovo del CCNL Dirigenti Industria: quali modifiche vengono apportate?



18 settembre 2019

Tempo di lettura 8 m.

Lo scorso **30 luglio 2019** Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del contratto collettivo di lavoro dei Dirigenti Industriali, relativamente al periodo dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2023.

Vediamo assieme i punti fondamentali.

TRATTAMENTO MINIMO DI GARANZIA

A partire **dal 1 gennaio 2020**, interverrà un aggiornamento dell'importo minimo annuale da garantire a ogni dirigente, quale parametro di riferimento rispetto alla retribuzione effettivamente erogata al 31 dicembre di ogni anno.

Ricordiamo come, per espressa previsione contrattuale, ai fini del trattamento economico annuo lordo da comparare al trattamento minimo di garanzia **si prendono in considerazione:**

- il **minimo contrattuale** comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;
- l'importo **ex elemento di maggiorazione**;
- **gli aumenti di anzianità**;
- i **superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam"**, nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, **ad eccezione** dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati ("management by objective") concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche "una tantum", nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

Pertanto, secondo il nuovo testo contrattuale, il trattamento economico lordo annuale erogato al lavoratore non potrà essere inferiore a:

- 69.000 euro lordi, a partire dall'anno 2020,
- 72.000 euro lordi, a valere dall'anno 2021
- 75.000 euro lordi per l'anno 2023.

Vengono mantenute le specifiche discipline transitorie per i lavoratori in servizio al 24 novembre 2004.

FERIE

Una delle novità più importanti riguarda il trattamento delle ferie.

Infatti, sulla scorta delle recenti sentenze di Cassazione, **fermo restando il diritto irrinunciabile alle 4 settimane di ferie annuali**, il nuovo art. 7, comma 4, prevede che **qualora il periodo eccedente non risulti comunque fruito entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione**, per scelta del dirigente, **la fruizione successiva non potrà essere richiesta e nemmeno sostituita dalla relativa indennità sostitutiva.**

Questo **a patto che il datore di lavoro abbia formalmente invitato il lavoratore a fruire del periodo di riposo contrattualmente previsto**, entro la relativa scadenza (i 24 mesi successivi alla maturazione). Diversamente al dirigente sarà liquidata la relativa indennità entro il primo mese successivo alla scadenza dei 24 mesi sopraccitati.

È bene chiarire che un eventuale accordo con il lavoratore potrà sempre regolamentare diversamente il periodo di ferie eccedente le 4 settimane annuali, magari allungando il termine di fruizione oltre i 24 mesi.

PREVINDAI

Diverse le modifiche relative al trattamento previdenziali integrativo del Previndai che riguardano sia le modalità di calcolo della contribuzione che i massimali.

Decorrenza 1 gennaio 2020

- Viene innalzato il massimale di riferimento su cui calcolare le quote contributive a carico del lavoratore e del datore di lavoro. La contribuzione, calcolata sulla retribuzione globale lorda del dirigente, sarà applicata fino al limite di 180.000 euro lordi annui (oggi il limite è pari a 150.000 euro).
- Ferma restando la percentuale complessiva dell'8%, equamente suddivisa tra dirigente e datore di lavoro, quest'ultimo potrà farsi carico di una quota di contribuzione del dirigente stesso, nel limite del 3%. Sarà pertanto dovuto dal lavoratore un contributo minimo pari all'1%.

Decorrenza 1 gennaio 2022

Per tutti i lavoratori che aderiranno al Fondo o che risultano già iscritti a tale data, la contribuzione minima annuale a carico del datore di lavoro non potrà risultare inferiore a 4.800 euro.

Disposizioni generali

Ai fini del calcolo della retribuzione globale di fatto su cui calcolare la contribuzione dovuta al Previndai, saranno esclusi tutti quegli emolumenti percepiti per effetto della dislocazione in località estera, quali, a titolo esemplificativo, l'indennità estero, gli assegni per lavoro all'estero.

È facoltà del datore di lavoro provvedere, senza limiti di massimale, al versamento di ulteriore contribuzione a carico del dirigente.

In merito al campo di applicazione, si conferma come l'accordo sia applicabile nei confronti del dirigente in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data.

DIVIETO DI TRASFERIMENTO

Rivista anche la disciplina in merito al divieto di trasferimento del dirigente.

Lo stesso, infatti, **non potrà essere disposto nei confronti del dirigente che ha compiuto 55 anni di età** – senza differenziazioni tra uomini e donne come in precedenza – **ovvero 50 anni di età se nel nucleo familiare sono presenti figli minori.**

INDENNITÀ SUPPLEMENTARE

Il rinnovo contrattuale mantiene essenzialmente l'attuale impianto per quanto riguarda il calcolo dell'indennità supplementare, prevedendo un **maggiore onere a carico delle aziende in caso di licenziamento ingiustificato del dirigente con anzianità non superiore a 2 anni**. La tutela indennitaria passa dalle attuali 2 mensilità del corrispettivo del preavviso, a 4 mensilità. Nella tabella le differenze sostanziali.

ANZIANITÀ	PRECEDENTE REGIME (MENSILITÀ)	REGIME POST RINNOVO CONTRATTUALE (MENSILITÀ)	ANZIANITÀ	PRECEDENTE REGIME (MENSILITÀ)	REGIME POST RINNOVO CONTRATTUALE (MENSILITÀ)
1	2	4	9	Da 8 a 12	
2	2	4	10	Da 8 a 12	
3	Da 4 a 8		11	Da 12 a 18	
4	Da 4 a 8		12	Da 12 a 18	
5	Da 4 a 8		13	Da 12 a 18	
6	Da 4 a 8		14	Da 12 a 18	
7	Da 8 a 12		15	Da 12 a 18	
8	Da 8 a 12		Oltre 15	Da 18 a 24	

LICENZIAMENTO E PENSIONAMENTO

Il rinnovo contrattuale ridefinisce i requisiti in ragione dei quali il dirigente non può pretendere il pagamento dell'indennità supplementare.

Se in precedenza, era preclusa la richiesta dell'indennità supplementare per i dirigenti in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero che avessero compiuto i 65 anni di età (60 per le donne), il nuovo testo contrattuale prevede che l'indennità supplementare non spetti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro **nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia ordinaria** (con esclusione, pare dell'anticipata).

Un adeguamento in linea con i nuovi requisiti pensionistici previsti dalla l. n. 92/2012.

ALTRE DISPOSIZIONI

Malattia e comportamento per sommatoria.

Per quanto attiene al trattamento di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro pari a 12 mesi, viene riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo evento morboso. Inoltre, viene elevato il periodo di aspettativa a 12 mesi in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapia salvavita.

Copertura assicurativa per infortunio e malattia.

A partire dal 1° gennaio 2020, viene innalzato a 200.000 euro, per il dirigente che non abbia a carico né moglie né figli, e a 300.000 euro, per il dirigente con familiari a carico. Il valore della copertura assicurativa per il rischio di morte o invalidità permanente, stipulata dal datore di lavoro negli interessi del dirigente.

In ragione di tali modifiche viene aumentata a 200,00 euro la quota a carico del lavoratore utile al fine di contribuire a tale forma assicurativa.