

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 15 ottobre 2019

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 11/2019

CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA: ACCORDO DI RINNOVO DEL 30 LUGLIO 2019

In data 30 luglio 2019 tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, scaduto il 31 dicembre 2018. Di seguito le principali novità:

DECORRENZA E DURATA

L'accordo ha validità quinquennale, decorre dal 1° gennaio 2019 e scade il **31 dicembre 2023**, sia per la parte economica che per quella normativa, fatte salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli.

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.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Per la vigenza del CCNL 2019/2023 viene confermata la previgente disciplina transitoria, ossia 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, 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

Si ricorda che per ogni anno di servizio al dirigente spetta un periodo di ferie 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.

L'accordo di rinnovo ha introdotto una nuova disciplina per il periodo di ferie eccedente le quattro settimane. A partire dal 1° gennaio 2019, 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 in tale 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.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

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. Un limite ancora più stringente è previsto per i dirigenti con figli minorenni, poiché nel loro caso non è possibile disporre il trasferimento qualora abbiano compiuto il 50° anno di età.

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.

Le Parti hanno inoltre 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.

Durante 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 e che garantisce anche le coperture assicurative stabilite dal CCNL (art. 12).

MATERNITA'

Con l'introduzione nel CCNL del nuovo art. 11 bis si conviene che per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalla legge 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'INPS 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, per le ipotesi di **morte o invalidità permanente** riduttiva della capacità lavorativa specifica del dirigente in misura maggiore ai 2/3, per cause diverse dall'infortunio comune 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 (in precedenza 150.000,00 euro), qualora il dirigente non abbia figli a carico né coniuge;

300.000,00 euro (in precedenza 220.000,00 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 (prima 150,00 euro annui), i quali saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione.

L'accordo prevede la costituzione di un apposito gruppo di lavoro bilaterale al fine dell'introduzione di una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele in caso di infortunio e malattia da servizio, nonché per la responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione. Le Parti intendono valutare la possibilità di stipulare, mediante la Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive.

Un progetto di fattibilità sarà presentato alle parti dal suddetto gruppo di lavoro entro il 30 ottobre ed in ogni caso in tempo utile per rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020.

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 (anche mediante la costituzione di apposite gestioni separate).

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** (con le stesse modalità di finanziamento della Gestione separata FASI) 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.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'intesa prevede che, a partire dal 1° gennaio 2020, la contribuzione per la Gestione Separata FASI, prevista dall'accordo 6 dicembre 2018 (Allegato al CCNL), verrà ripartita in parti uguali tra la Gestione Separata FASI (GS FASI) e la seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA).

LICENZIAMENTO DIRIGENTE

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, omnicomprensiva, è fissata nel seguente numero di mensilità pari al corrispettivo del preavviso:

Anzianità aziendale

Fino a 2 anni

Oltre i 2 e sino a 6 anni

Oltre i 6 e sino a 10 anni

Oltre i 10 e sino a 15 anni

Oltre 15 anni

Indennità (mensilità)

4 mensilità

da 4 a 8 mensilità

da 8 a 12 mensilità

da 12 a 18 mensilità

da 18 a 24 mensilità

Le suddette disposizioni non trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento collettivo.

Sempre in tema di **licenziamento** (art. 22 CCNL) l'accordo ha stabilito che il limite temporale oltre il quale non operano più le tutele contrattuali in caso di licenziamento è la maturazione dei requisiti di legge per il diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria (è stato eliminato il riferimento al superamento dei 67 anni di età).

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.