

## Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti Industriali

Il 1° gennaio 2015 è entrato in vigore il nuovo Contratto Collettivo Dirigenti Industria, la cui scadenza è prevista per il 31 dicembre 2018. Tale accordo di rinnovo, la cui firma definitiva si è avuta il 27 gennaio u.s., segue la disdetta del contratto collettivo operata da Confindustria lo scorso ottobre 2014.

Le parti sociali all'interno dell'accordo di rinnovo hanno operato delle significative modifiche sia per quanto riguarda il trattamento economico dei dirigenti sia per quanto riguarda gli aspetti normativi connessi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In primo luogo, per quanto concerne la parte economica, il rinnovo del CCNL è intervenuto riconoscendo un unico livello retributivo minimo pari, con effetto dal 1° gennaio 2015, ad euro 66.000,00. Le parti sociali hanno previsto un meccanismo di modifica del trattamento minimo complessivo di garanzia basato sull'anzianità di servizio del dirigente nella qualifica all'interno dell'azienda. È stato, infatti, stabilito che a tutti i dirigenti che al 1° gennaio 2015 abbiano maturato un'anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore a 12 mesi, venga riconosciuto il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia pari ad Euro 66.000,00 e che, al contrario, ai dirigenti che al 1° gennaio 2015 abbiano maturato un'anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda superiore a 12 mesi, venga riconosciuto un trattamento minimo complessivo di garanzia pari ad Euro 63.000,00 maggiorato di un importo pari a 1/72 di euro 17.000,00 (equivalente ad Euro 236,00) per ogni mese di anzianità di servizio. È stato, tuttavia, previsto che il trattamento minimo complessivo di garanzia non possa in ogni caso superare l'importo di Euro 80.000,00, ossia l'importo massimo previsto per i dirigenti con un'anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda superiore a 6 anni.

Sempre con riguardo alla parte economica, il nuovo CCNL conferma la disciplina transitoria riguardante gli aumenti di anzianità per i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004 che non abbiano maturato il numero massimo di 10 scatti. Gli importi spettanti a questo titolo possono essere assorbiti da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al Dirigente in sede aziendale a far data dal 2009.

Da ultimo, è stato modificato l'articolo del CCNL inerente alla retribuzione variabile (MBO). Le parti sociali hanno stabilito che qualora il trattamento economico annuo lordo del Dirigente sia pari al trattamento minimo complessivo di garanzia le aziende dovranno adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad obiettivi e risultati. Tale norma si applica a tutti i casi in cui il compenso del dirigente sia stabilito in esclusiva relazione al trattamento minimo complessivo di garanzia, pertanto, avrà efficacia non solo per i dirigenti che alla data del 1° gennaio 2015 abbiano una anzianità aziendale e nella qualifica inferiore a 12 mesi e, pertanto, un trattamento economico annuo lordo pari a 66.000 euro ma anche per quelli per i quali viene determinato un proprio trattamento minimo di garanzia in relazione alla anzianità maturata tale qualifica all'interno dell'Azienda.

Per quanto concerne la parte normativa, il nuovo CCNL contiene delle disposizioni di notevole impatto, soprattutto per quanto riguarda la durata del periodo di preavviso e l'entità del risarcimento del danno qualora il licenziamento del dirigente dovesse essere dichiarato illegittimo (*i.e.* indennità supplementare). Le parti sociali in entrambi i casi hanno convenuto di collegare tali istituti all'anzianità di servizio del dirigente stesso modificando radicalmente il corrispondente valore in termini di mensilità da riconoscergli.

Ebbene, il periodo di preavviso secondo il nuovo art. 23 parte da 6 mesi per i dirigenti con un'anzianità aziendale fino a sei anni, 8 mesi per i dirigenti con un'anzianità aziendale fino a dieci anni, 10 mesi per i dirigenti con un'anzianità aziendale fino a quindici anni e 12 mesi per i dirigenti con un'anzianità aziendale oltre i quindici anni. Appare opportuno ricordare che nel previgente sistema, il preavviso da riconoscere al dirigente licenziato partiva dagli 8 mesi per i dirigenti con un'anzianità di servizio sino a due anni e cresceva di ½ mese per ogni ulteriore anno di servizio sino al massimo di 12 mensilità. Dalla tabella di confronto sotto riportata si può notare il relevantissimo impatto di tale modifica.

**Comparazione disciplina del preavviso**

Durata del rapporto	Disciplina sino al 31/12/14	Disciplina dal 01/01/2015
Anzianità di servizio di due anni	8 mesi	6 mesi
Anzianità di servizio di sei anni	10 mesi	6 mesi
Anzianità di servizio di dieci anni	12 mesi	8 mesi
Anzianità di servizio di quindici anni	12 mesi	10 mesi
Anzianità di servizio oltre i quindici anni	12 mesi	12 mesi

In tema di indennità supplementare, le parti sociali hanno rimodulato l'entità dell'indennità stessa collegandola esclusivamente all'anzianità aziendale del dirigente, eliminando così le maggiorazioni per l'età previste nel previgente CCNL. Infatti, l'indennità supplementare con il rinnovo del CCNL si articola nella seguente maniera: fino a due anni di anzianità aziendale l'indennità supplementare sarà pari a 2 mensilità, oltre a due anni e sino a sei anni di anzianità aziendale l'indennità supplementare varierà tra 4 e 8 mensilità, oltre a sei anni e sino a dieci anni di anzianità aziendale l'indennità supplementare varierà tra 8 e 12 mensilità, oltre a dieci anni e sino a quindici anni di anzianità aziendale l'indennità supplementare varierà tra 12 e 18 mensilità e oltre i quindici anni di anzianità aziendale l'indennità supplementare varierà tra 18 e 24 mensilità. Sempre secondo quanto previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL la quantificazione della mensilità relativa all'indennità supplementare avverrà nel rispetto dei criteri seguiti per il calcolo dell'equivalente dell'indennità sostitutiva del preavviso, tenendo pertanto conto degli elementi indicati dall'art. 2121 c.c. Le parti collettive hanno altresì stabilito che tale disciplina non si applica ai licenziamenti collettivi, i cui rimedi sanzionatori rimarranno, anche per i dirigenti, quelli previsti dalla legislazione nazionale.

Anche in questo caso, dalla tabella di comparazione sotto riportata si può notare il rilevante impatto della modifica che ha ridotto significativamente la quantificazione, e dunque il rischio economico, per un licenziamento di un dirigente eventualmente ritenuto illegittimo, vista anche la contestualmente eliminazione delle maggiorazioni connesse all'età anagrafica del dirigente previste dal CCNL previgente.

**Comparazione disciplina indennità supplementare**

Durata del rapporto	Disciplina sino al 31/12/14	Disciplina dal 01/01/2015
Anzianità di servizio sino a due anni	Misura minima: 10 mensilità; Misura massima: 20 mensilità	2 mensilità
Anzianità di servizio di sei anni	Misura minima: 12 mensilità; Misura massima: 20 mensilità	Tra 4 e 8 mensilità
Anzianità di servizio di dieci anni	Misura minima: 14 mensilità; Misura massima: 20 mensilità	Tra 8 e 12 mensilità
Anzianità di servizio di 15 anni	Misura minima: 14 mensilità; Misura massima: 20 mensilità	Tra 12 e 18 mensilità
Anzianità di servizio oltre i quindici anni	Misura minima: 14 mensilità; Misura massima: 20 mensilità	Tra 18 e 24 mensilità

Sempre in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, a parziale modifica di quanto contenuto all'art. 22 del CCNL è stato previsto che le disposizioni riguardanti tale materia non trovino applicazione per i dirigenti che abbiano un'età anagrafica di 67 anni, eliminando, pertanto, la previgente distinzione tra uomini e donne.

Da ultimo per quanto concerne la parte normativa, è stato confermato che per ogni periodo di trasferta non inferiore a dodici ore di trasferta nell'arco di 24 ore dalla partenza venga corrisposta al Dirigente un'indennità pari ad 85,00 euro a copertura delle spese non documentabili, salvo eventuali diverse pattuizioni aziendali o individuali.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

#### Milano

**Paola Tradati**  
Tel. +39 02 763741  
ptradati@gop.it

**Alessandra Ferroni**  
Tel. +39 02 763741  
aferroni@gop.it

**Nicola Bonante**  
Tel. +39 02 763741  
nbonante@gop.it

#### Roma

**Matteo Fusillo**  
Tel. +39 06 478751  
mfusillo@gop.it

**Saverio Schiavone**  
Tel. +39 06 478751  
sschiavone@gop.it

**Raffaella Betti Berutto**  
Tel. +39 06 478751  
rbetti@gop.it

**Cristina Capitanio**  
Tel. +39 06 478751  
ccapitanio@gop.it

#### Roma

#### Milano

#### Bologna

#### Padova

#### Torino

#### Abu Dhabi

#### Bruxelles

#### Hong Kong

#### Londra

#### New York

[www.gop.it](http://www.gop.it)

Inoltre, il nuovo CCNL ha previsto, che con effetto dall'anno 2016 vi sia un innalzamento del contributo alla gestione separata FASI a carico del datore di lavoro pari a 200,00 euro per ciascun dirigente in servizio.

Infine, nel quadro del rinnovo del CCNL, Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto un ulteriore accordo riguardante il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Le parti sociali hanno stabilito che a far data dall'anno 1° gennaio 2015 al datore di lavoro si applichino le seguenti quote contributive: un contributo annuo per ciascun dirigente in servizio iscritto o che si iscriva al Fondo pari all'importo di Euro 1.872,00; un contributo annuo per i dirigenti pensionati dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze, anche se non iscritto al FASI, pari ad Euro 1.272,00.