

Contratto Dirigenti Industria 2019-2024

Il Contratto Nazionale di Lavoro dei dirigenti industria costituisce l'impegno fra le rappresentanze dei dirigenti e quelle datoriali sulla regolamentazione e gestione del rapporto di lavoro. Un documento Confindustria-Federmanager di 63 pagine aggiornato con l'accordo del 30 luglio 2019 è riassunto di seguito per facilitarne la consultazione.

Ascolta



Agostino D'Arco

Direttore ALDAI dal 1982 al 2005 - Consigliere ALDAI-Federmanager

Il dirigente è un prestatore di lavoro subordinato, sebbene gli sia attribuito un ruolo e un grado di professionalità elevato, con possibilità di esercitare in modo molto autonomo i poteri decisionali, per raggiungere le finalità dell'impresa. Assieme a quadri, impiegati e operai, i dirigenti sono una delle quattro categorie di lavoratori indicati dal codice civile, art. 2094.

Il Contratto Nazionale Confindustria- Federmanager, rinnovato il 30 luglio 2019, costituisce il riferimento di decine di migliaia di dirigenti e di aziende produttrici di beni e servizi. Rispetto al precedente articolo "**Contratto Dirigenti Industria 2018**" (D.I. Ott. 2018) sono riproposti i termini generali e le novità del rinnovo per fornire un'informazione sintetica e al tempo stesso completa sul rapporto di lavoro.

Se i top manager definiscono accordi specifici con le imprese, il contratto dei dirigenti costituisce un riferimento per la stragrande maggioranza di colleghi; per intenderci quelli con

reddito medio di poco superiore a centomila euro, moltissimi con meno di cinquemila euro netti mensili.

Ruolo

Il contratto Confindustria-Federmanager consolida un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale, sottolineando la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa. Oltre alle competenze, esperienze e abilità, i dirigenti sono chiamati ad assumere crescenti responsabilità civili e penali dell'impresa con un coinvolgimento personale e familiare oltre che professionale, come riportano le cronache recenti. Il dirigente non è più soltanto l'alter ego dell'imprenditore, legale rappresentante, ma assume un crescente ruolo proattivo e propositivo per lo sviluppo dell'impresa e della sua organizzazione, per conseguire competitività ed efficacia nel contesto globale. Il dirigente è per le grandi come per le piccole imprese "motore di cambiamento e sviluppo".

Assunzione

L'assunzione o la promozione a dirigente debbono essere formalizzate con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto al Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG) indicato nel contratto collettivo. Il periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione potrà essere concordato in forma scritta fra le parti e non potrà essere superiore a sei mesi.

Trattamento economico

Il rinnovo del contratto conferma il "Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG)" in 66 mila euro lordi al quale si aggiungono, per formare il TEI (Trattamento Economico Individuale), i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam, , gli aumenti di anzianità e l'ex elemento di maggiorazione.

Il TMCG da assumere come parametro al 31 dicembre sarà incrementato a:

- 69 mila euro a valere dal 2020
- 72 mila euro a valere dal 2022
- 75 mila euro a valere dal 2023

Laddove il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al vigente TMCG le aziende "**dovranno**" (così indica il contratto), adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, applicati di norma annualmente, le aziende informeranno i dirigenti e le Rappresentanze Sindacali Aziendali circa i criteri e le modalità di attuazione. Nel rinnovo contrattuale del 30 luglio 2019 è stato aggiunto un quarto modello di Management By Objectives destinato alle figure manageriali

apicali articolato in una parte dell'incentivo annuale e una parte triennale per meglio rispondere agli obiettivi strategici dell'impresa.

Non sono previsti dal contratto dirigenti industria aumenti automatici di anzianità o adeguamenti al costo della vita. In via transitoria, l'istituto degli scatti biennali è rimasto in vita soltanto per i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004 e per un massimo di dieci scatti, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa di 129,11 euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con la qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso. Gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità ai sensi di tale disciplina transitoria possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

In assenza di regole contrattuali gli aggiornamenti del trattamento economico sono riservati all'impresa.

Svolgimento del rapporto

- **FORMAZIONE**

La formazione, l'aggiornamento culturale e professionale dei dirigenti sono finanziati da Fondirigenti, l'ente paritetico Confindustria-Federmanager, alimentato dai contributi obbligatori delle imprese versati all'Inps a favore dell'ente nella misura dello 0,3% della retribuzione dei dirigenti.

- **FERIE**

Ai dirigenti spettano 35 giorni di ferie l'anno senza considerare per il calcolo le domeniche ed i giorni festivi, mentre è da conteggiare il sabato se facente parte del periodo di ferie. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, fatta salva ogni diversa intesa, qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, nonostante l'invito del datore di lavoro e per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta. In assenza dell'invito del datore di lavoro alla fruizione delle ferie verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei 24 mesi.

- **TRASFERTE**

Al dirigente in trasferta sarà riconosciuto un importo giornaliero per spese non documentabili pari a 85 euro, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità.

- **TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI MATERNITÀ**

Al dirigente l'azienda conserverà il posto per un periodo di 12 mesi, in caso di malattia o infortunio non dipendente da causa di servizio, durante i quali gli corrisponderà l'intera

retribuzione. Il periodo di conservazione del posto si intende riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo episodio morboso. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, o 12 mesi in caso di patologie oncologiche, gravi patologie cronico/degenerative ingravescenti o che comunque comportino terapie salvavita, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. 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.

Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto sul lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Uguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente in caso di invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio. L'azienda inoltre stipula, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio, anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale: 6 annualità in caso di invalidità permanente che ne pregiudichi di 2/3 la capacità lavorativa, importi proporzionali al capitale assicurato in funzione della percentuale di invalidità nei casi inferiori ai 2/3 e, in alternativa, 5 annualità in caso di decesso. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, 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, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. 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. Sarà costituito 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. Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre e comunque in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020.

Il tema della tutela della maternità e paternità viene attribuito all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", con l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese 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. Con iniziative specifiche dedicate, "4.MANAGER" provvederà alla diffusione di tali "best practice".

Anche in tema di Pari opportunità la raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

- **TRASFERIMENTO DI PROPRIETÀ DELL'AZIENDA**

In caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non possono essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente. Qualora il dirigente non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni, alla risoluzione del rapporto con un preavviso di soli 15 giorni e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, a un trattamento pari ad 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante nel caso di licenziamento.

- **TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE**

Il dirigente di età inferiore a 55 anni, o 50 anni se con figli minori, può essere trasferito ad altra sede di lavoro per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda. Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle relative spese per sé e la famiglia, nonché l'eventuale maggior spesa per l'alloggio per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità una tantum pari a 2 mensilità e mezzo di retribuzione, che diventano 3 mensilità e mezzo per il dirigente con carichi di famiglia. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato. Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro cinque anni dalla data di trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

- **RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE**

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda. Le responsabilità penali per legge ricadono sul personale responsabile.

- **MUTAMENTO DI POSIZIONE**

A seguito di mutamento dell'attività il dirigente che risolva il rapporto di lavoro entro 60 giorni avrà diritto a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, oltre al trattamento di fine rapporto.

- **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Per quanto concerne la previdenza complementare Previdai le innovazioni introdotte, con decorrenza in via generale dal 1° gennaio 2020, riguardano la contribuzione. In particolare: a) viene innalzato il limite del massimale contributivo annuo dagli attuali 150.000 euro a 180.000 euro; b) ferma restando l'aliquota contributiva complessiva dell'8% (fissata nel 4% a carico azienda e 4% a carico dirigente), è stato introdotto un principio di flessibilità: è infatti facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota superiore al vigente 4% e fino al 7%, rimanendo pertanto a carico del dirigente un contributo almeno dell'1%.

Il **contributo minimo aziendale** è confermato in valore assoluto in euro 4.800 annui per dirigenti con almeno sei anni di anzianità dirigenziale presso l'impresa. Quest'ultima condizione viene meno dal 1° gennaio 2022: da tale data, quindi, il versamento del contributo minimo prescinderebbe dall'anzianità di servizio. Dal 2019 al 2021 è comunque facoltà dell'impresa anticipare tale previsione versando il contributo minimo di 4.800 euro anche per coloro che non raggiungono l'anzianità dirigenziale di sei anni.

Come per tutti i lavoratori subordinati, l'azienda versa all'ente di previdenza Inps i contributi di legge in vigore. Costituiscono parte integrante del contratto gli accordi Confindustria-Federmanager, gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria e l'assistenza integrativa di malattia gestiti rispettivamente dagli enti paritetici: Previdai e Fasi. Tali enti erogano servizi a favore dei dirigenti alimentati da contributi delle aziende e degli stessi dirigenti, secondo gli accordi periodicamente rinnovati fra le parti per assicurarne la sostenibilità.

• **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Con l'accordo 6 dicembre 2018 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.

Si prende 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. È 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.

Tutele sindacali del rapporto

- **INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI DIRIGENTI**

I dirigenti aderenti a Federmanager possono istituire Rappresentanze Sindacali nelle Aziende (RSA), che potranno esaminare in prima istanza le questioni inerenti l'applicazione delle clausole contrattuali e il riconoscimento della qualifica di dirigente. Le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

- **COLLEGIO ARBITRALE**

È istituito, a cura delle organizzazioni territoriali Confindustria e Federmanager, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti.

Risoluzione del rapporto di lavoro

- **PREAVVISO**

Il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti in funzione degli anni di anzianità:

- 6 mesi per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- 8 mesi fino a dieci anni;
- 10 mesi fino a quindici;
- 12 mesi di preavviso per un numero maggiore di anni.

Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso pari ad 1/3 di quelli indicati per l'azienda. È in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

- **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Alla risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dal preavviso, un trattamento di fine rapporto in base alla legge in vigore, calcolato sullo stipendio e tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso.

- **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

In caso di licenziamento riconosciuto ingiustificato, gli importi dovuti in aggiunta al preavviso sono stabiliti in funzione dell'anzianità aziendale, cioè gli anni del dipendente presso la stessa impresa:

- 4 mensilità fino a due anni di anzianità aziendale (*erano 2 mensilità prima del rinnovo*)

contrattuale);

- da 4 a 8 mensilità oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale;
- da 8 a 12 mensilità oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale;
- da 12 a 18 mensilità oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale;
- da 18 a 24 mensilità oltre quindici anni di anzianità aziendale.

La disciplina dei licenziamenti individuali non è applicabile a quelli collettivi regolamentati per i dirigenti dall'art. 16 della legge 30 ottobre 2014 n. 161.

- **SERVIZI A FAVORE DEI DIRIGENTI LICENZIATI - POLITICHE ATTIVE**

A favore dei dirigenti licenziati che non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica sono offerti per un periodo non superiore a 12 mesi i servizi di welfare (GS FASI): copertura sanitaria Fasi e integrativa Assidai; copertura assicurativa per morte o invalidità permanente, oltre i 2/3, per una somma non superiore a 100.000 euro; con il rinnovo del CCNL sono state previste iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement. Confindustria e Federmanager hanno affidato a "4.MANAGER" il coordinamento delle politiche attive e della formazione ad esse collegata con il compito di attuare le relative iniziative in materia nonché di monitorarne gli effetti.