



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



## **Circolare 05 2015**

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.  
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

Gentile Cliente,  
affronteremo oggi il seguente argomento:

### **RINNOVO CONTRATTUALE: DIRIGENTI – AZIENDE INDUSTRIALI**

In questa circolare verrà analizzato quanto disposto dall'accordo di rinnovo del 30/12/2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

#### **DECORRENZA E DURATA**

**Fatte salve specifiche decorrenze espressamente indicate**, il presente accordo che integra e sostituisce il CCNL 25 novembre 2009 decorre dal **1° gennaio 2015** e scade il **31 dicembre 2018**.

#### **TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)**

Le Parti hanno concordato che il trattamento minimo complessivo di garanzia (**TMCG**) da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2015 per i **dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015**, è fissato in **66.000,00 euro annui**.

Viene stabilito il **superamento del secondo livello di TMCG** (80.000,00 euro annui per i dirigenti con anzianità di servizio superiore ai 6 anni compiuti) e, pertanto, l'unico livello di esso pari a 66.000,00 euro spetta **anche a tutti i dirigenti** che, al **1° gennaio 2015**, hanno maturato un'**anzianità di servizio** nella qualifica e nell'azienda **pari o inferiore ai 12 mesi**.

A fronte del superamento del secondo livello, per cui i **dirigenti tra il primo ed il sesto anno di anzianità** (72 mesi di servizio) vedono disattesa l'aspettativa della maturazione dello stesso, è stata decisa una **peculiare disciplina** del livello di TMCG applicabile **dal 2015**.



Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, un'**anzianità** superiore ai **12 mesi** alla data del **1° gennaio 2015**, il parametro di **TMCG**, a valere dall'anno 2015, sarà determinato

- **augmentando** il trattamento di **euro 63.000,00** (in vigore in precedenza)
- di **1/72 di 17.000 euro** (ossia la differenza tra il primo livello ed il secondo livello di TMCG previgente: 80.000,00 – 63.000,00), arrotondato ad **euro 236,00**, per **ogni mese di anzianità** di servizio, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata al **1° gennaio 2015** (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero ex art. 26, comma 2 del CCNL).

Ad esempio, in caso di un dirigente con un'anzianità di servizio al 1° gennaio 2015 di 24 mesi, il TMCG sarà

pari ad euro 68.664,00 [euro 63.000 + (euro 236,00 x 24)].

Di conseguenza, il trattamento minimo così determinato, da valere dal 2015 per i dirigenti con **almeno 6 anni di anzianità al 1° gennaio 2015**, non può superare l'importo di **80.000,00 euro annui**.

L'accordo precisa che, **a titolo esemplificativo, il TMCG a valere dal 2015, relativamente ai mesi di anzianità al 1° gennaio 2015**, risulta essere il seguente:

Mesi di anzianità	TMCG
Fino a 12	66.000,00
13	66.068,00
24	68.664,00
36	71.496,00
48	74.328,00
60	77.170,00
71	79.756,00

## MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO)

Nelle aziende in cui il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al trattamento minimo vigente, vanno adottati **sistemi di retribuzione variabile** collegati ad indici o risultati.

Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali, in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente che preveda, oltre ad una parte fissa, una componente variabile riferita ai risultati aziendali o all'attività individuale, restano allegati al contratto i tre modelli di MBO già indicati nel CCNL 25 novembre 2009.

## AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Si conviene la proroga per la vigenza dell'accordo (**2015-2018**) della precedente **disciplina transitoria** per il **dirigente già in servizio** alla data del **24 novembre 2004** e che non abbia già maturato il numero massimo di 10 aumenti di anzianità, al quale continuerà ad essere riconosciuto un importo mensile lordo in cifra fissa pari ad **euro 129,11** 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 in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.

## TRASFERTA

Fatta salva l'ipotesi di eventuali intese aziendali o individuali, al dirigente spetta il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nonché, per ogni periodo di trasferta **non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza**, un importo aggiuntivo in cifra fissa per **rimborso spese non documentabili di euro 85,00**.

I rimborsi spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Viene eliminata la previsione per cui nell'ipotesi di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vanno presi accordi diretti tra azienda e dirigente.

## GESTIONE SEPARATA FASI: SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI

Per il **2015** viene confermato il **versamento a carico delle aziende pari ad euro 100,00 annui per ogni dirigente in servizio**, anche considerando l'eventuale necessità di finanziare le prestazioni dovute ai

dirigenti che, licenziati entro il 31 dicembre 2014, presenteranno la domanda entro il 31 gennaio 2015, ancorché in decorrenza del preavviso.

A partire dall'anno **2016**, il suddetto contributo viene innalzato a **200,00 euro** l'anno per ciascun dirigente in servizio.

Alle Parti è data la **possibilità**, con decorrenza **non anteriore al 2016**, di stabilire anche un contributo a carico dirigenti **non eccedente il 50%** del contributo a carico del datore di lavoro.

Fatte salve tali previsioni, è prevista la cessazione della maturazione di ogni e qualsiasi diritto derivante dalla disciplina contrattuale previgente dal 1° gennaio 2015.

I suddetti contributi sono destinati, oltre che ad iniziative di politiche attive, di orientamento, di formazione e placement, all'istituzione:

- di una **copertura sanitaria** (FASI e integrativa FASI) e
- di una **copertura assicurativa per morte o invalidità permanente**, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente,
  - per una somma, in fase di prima applicazione, non superiore ad euro 100.000,00, da gestire tramite il FASI,
  - per il dirigente licenziato che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, fino alla sua ricollocazione e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.

Si precisa, altresì, che per la realizzazione della sola copertura integrativa FASI, quest'ultimo stipulerà apposita convenzione favorendo, a parità di condizioni, l'offerta di Assidai.

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - FASI

A partire **dal 1° gennaio 2015**, è previsto un **aumento** della contribuzione al FASI, che è fissata per le varie categorie nei seguenti importi annuali:

Contributo	Importo annuale
Impresa per dirigente in servizio	1.874,00
Impresa per solidarietà	1.269,00
Dirigente in servizio	962,00
Pensionato	1.152,00
Pensionato prima del 1988	1.047,00

Inoltre, a decorrere dal **1° gennaio 2015**, il Fondo non provvederà al **rimborso dell'IVA** sulle **prestazioni sanitarie** cui si applica.

Si segnala che è prevista da parte degli organi amministrativi del Fondo, a garanzia dell'equilibrio economico – finanziario dello stesso, l'adozione delle necessarie **delibere**, con efficacia dal **1° gennaio 2016**, coerentemente ai seguenti punti:

- determinare le quote annuali di contribuzione a carico delle imprese per i dirigenti in servizio e per solidarietà in misura tale che l'ammontare dei contributi derivante da queste due voci rimanga in un valore compreso fra il 55% ed il 57% del totale delle entrate contributive dell'anno di riferimento al fine del budget;
- determinazione annuale del contributo a carico del dirigente in servizio;
- ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo a carico dei dirigenti (per i soli dirigenti pensionati), vanno considerati i soli periodi di iscrizione al FASI;
- l'adozione di interventi per la rimodulazione delle penalizzazioni di ritardata iscrizione, per incentivare l'iscrizione al Fondo;
- in relazione alle confluenze collettive (art. 2b-bis, comma 2 dello Statuto) per le richieste che saranno formalizzate dopo l'entrata in vigore del presente accordo, la modifica del parametro di calcolo del contributo una tantum, al fine di un equilibrio fra entrate e uscite calcolato su un lasso di tempo fra 8 e 10 anni. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo potrà applicare tale criterio alle eventuali domande di confluenza che perverranno nell'anno 2015;
- l'applicazione dal **2016** di una **maggiorazione non inferiore al 10%** al contributo per solidarietà per quelle imprese che contribuiscono al versamento di tale solo contributo senza oggi corrispondere alcuna maggiorazione. Il Consiglio di amministrazione del Fondo valuterà la

modulazione della suddetta maggiorazione e di quella già applicata per le adesioni post 2005 a garanzia del corretto equilibrio gestionale, nonché l'eventuale inibizione della facoltà di accogliere nuove richieste di accesso da parte di imprese che ad oggi non si sono ancora avvalse di tale opportunità;

- in merito alla contribuzione per il nucleo familiare:
  - la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;
  - la possibilità d'iscrizione, a carico del dirigente, del convivente more uxorio secondo specifici criteri indicati dall'accordo in esame;
- la previsione della possibilità d'iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, purché abbia maturato un'anzianità d'iscrizione al Fondo di almeno 2 anni;
- formulare alle Parti, entro il **30 novembre 2015**, proposte di
  - revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo,
  - introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione relativamente alla possibilità di offrire pacchetti differenziati di prestazioni,
  - ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate.

Ai fini dell'attuazione delle decisioni di cui all'intesa in esame a partire dal 1° gennaio 2016, nel corso del 2015 si provvederà ad apportare le conseguenti, necessarie modifiche allo Statuto e ai Regolamenti.

## PREAVVISO

I nuovi termini di preavviso, in ragione dell'anzianità aziendale risultano i seguenti:

Anni di anzianità	Durata
fino a 6	6 mesi
fino a 10	8 mesi
fino a 15	10 mesi
oltre 15	12 mesi

In caso di **dimissioni** i termini di preavviso sono pari ad 1/3 dei suddetti.

## 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, omnicomprensiva, è così fissata:

- **fino a 2 anni di anzianità aziendale:** 2 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- **oltre a 2 e sino a 6 anni di anzianità** aziendale: da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- **oltre i 6 e sino a 10 anni di anzianità** aziendale: da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- **oltre i 10 e sino a 15 anni di anzianità** aziendale: da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- **oltre i 15 anni di anzianità aziendale:** da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Le suddette disposizioni in tema di licenziamenti individuali **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 o che abbia comunque superato i **67**

**anni di età** (in precedenza 65 anni se uomo e 60 anni se donna).

23 gennaio 2015

I migliori saluti.  
Lucia Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.  
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [negoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:negoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*