

IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIRIGENTI INDUSTRIALI: QUALI NOVITA'?

In data 30 luglio 2019, Confindustria e Federmanager hanno siglato il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. L'accordo, che scadrà il 31 dicembre 2023 e che decorre dal 1° gennaio 2019 salve particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, fissa il nuovo trattamento minimo complessivo di garanzia da utilizzare come parametro retributivo negli anni 2020, 2022 e 2023. Con riferimento alla remunerazione variabile, viene introdotto un ulteriore modello di MBO attraverso il quale l'incentivo è corrisposto per il 50% sulla base dei risultati annuali mentre il restante 50% è corrisposto al raggiungimento dei risultati a medio/lungo termine. Ulteriori novità riguardano, tra l'altro, la liquidazione delle ferie non godute, la conservazione del posto di lavoro a seguito di malattia, la tutela della maternità e della paternità, le pari opportunità, il trasferimento del dirigente e l'incremento dell'indennità supplementare per i dirigenti che abbiano un'anzianità di servizio non superiore a due anni.

IL TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

E' stato incrementato il trattamento minimo complessivo di garanzia ("TMCG") da assumere come parametro di riferimento per il calcolo del livello minimo di retribuzione annuale del dirigente. In particolare, a valere dall'anno 2020, il TMCG da utilizzare come criterio è pari ad Euro 69.000 lordi. Tale importo è ulteriormente elevato ad Euro 72.000 lordi a far data dall'anno 2022 e ad Euro 75.000 lordi a partire dal 2023.

Considerato che i dirigenti in servizio al 1° gennaio 2015 hanno diritto ad un TMCG che aumenta al crescere dell'anzianità di servizio, per tali dirigenti continueranno ad applicarsi le eventuali condizioni di miglior favore previste dal CCNL del 30 dicembre 2014.

Key issues

- Incremento del TMCG
- Nuovo modello di MBO
- Risoluzione del rapporto
- Liquidazione delle ferie non godute
- Periodo di comporto
- Tutela della maternità e della paternità
- Trasferimento del dirigente
- Assicurazione in caso di morte o invalidità permanente
- Previdenza integrativa

MANAGEMENT BY OBJECTIVE ("MBO")

Allo scopo di favorire la diffusione di modelli retributivi coerenti con la figura del dirigente, è stato aggiunto un quarto modello di MBO che potrà essere attuato dalle aziende che non hanno in essere piani incentivanti.

Il suddetto modello divide l'incentivo in due parti:

- una prima parte di MBO è valutata su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine") ed è finalizzata a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;
- una seconda parte di MBO di medio/lungo termine, e.g., un triennio (c.d. *Long Term Incentive*) è caratterizzata da percentuali di maturazione differenziate nel periodo di differimento. Tale componente viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario.

Da un punto di vista operativo, il 50% dell'MBO sarà erogato al raggiungimento del risultato annuale mentre il restante sarà corrisposto in via differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.

Le imprese potranno comunque continuare a istituire diversi piani incentivanti a livello aziendale.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO: INDENNITÀ SUPPLEMENTARE E PENSIONE DI VECCHIAIA

L'indennità supplementare dovuta in caso di licenziamento ingiustificato ai dirigenti che hanno un'anzianità di servizio inferiore a due anni è stata innalzata da 2 a 4 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Considerato che il CCNL rinnovato il 30 luglio 2019 decorre dal 1° gennaio 2019 e che non è stata prevista alcuna specifica decorrenza per questo aumento dell'indennità supplementare, si pone la questione dell'applicabilità della maggiore indennità anche a licenziamenti già intimati nei primi mesi del 2019, quanto meno laddove i dirigenti in questione non abbiano già depositato in Tribunale i propri ricorsi e possano, quindi, invocare il nuovo regime.

L'indennità supplementare non si applica ai dirigenti che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria (è stato eliminando dal CCNL il riferimento ai 67 anni di età previsto in precedenza).

LIQUIDAZIONE DELLE FERIE NON GODUTE

Fermo il principio dell'irrinunciabilità delle ferie annuali retribuite per il periodo di almeno 4 settimane fissato dalla legge, il periodo di ferie eccedente le 4 settimane è disciplinato nei seguenti termini:

- in via eccezionale, qualora il periodo aggiuntivo non risulti fruito, in tutto o in parte, per scelta del dirigente, entro i 24 mesi successivi all'anno di maturazione, la fruizione non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato un espresso invito del datore di lavoro a fruire di tale periodo, con contestuale informativa relativa al fatto che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute;

- in assenza dell'informativa del datore di lavoro, verrà corrisposta la relativa indennità per ferie non godute, da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi seguenti all'anno di maturazione.

Sono fatte salve intese diverse tra datore di lavoro e dirigente.

L'introduzione di questa procedura appare tesa a prevenire le situazioni di ambiguità che, sinora, avevano alimentato un cospicuo contenzioso al momento della fine del rapporto. Infatti, solo in tale occasione veniva sollevata la questione se il mancato godimento delle ferie fosse imputabile ad una scelta del dirigente investito del potere di autodeterminazione delle ferie.

MALATTIA: CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il nuovo art. 11 del CCNL prevede che il c.d. periodo di comportamento del dirigente sia riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso

Anche questa modifica appare tesa a risolvere il contenzioso in materia, recependo l'orientamento giurisprudenziale che riconosce la legittimità del recesso dovuto al superamento del cd. periodo di comportamento calcolato per "sommatoria".

TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Il rinnovo introduce un nuovo art. 11-bis, ai sensi del quale:

- per i congedi di maternità e paternità, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione al dirigente;
- per il congedo parentale, i riposi giornalieri e i congedi per la malattia del figlio, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

PARI OPPORTUNITA'

La raccolta delle migliori *best practice* attuate dai datori di lavoro relative alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, riguardanti l'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio istituito presso l'associazione "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

E' stato modificato il comma 9 dell'art. 14 del CCNL, relativo ai limiti previsti al trasferimento individuale del dirigente. In particolare, salvo diverso accordo tra le parti, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno di età. Per i dirigenti con figli minori, il trasferimento non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

COPERTURA ASSICURATIVA: MORTE E INVALIDITA' PERMANENTE

A far data dal 1° gennaio 2020, la copertura assicurativa per morte o invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa del dirigente, per cause diverse dall'infortunio comunque determinato e dalla malattia professionale, è incrementata da Euro 150.000 a Euro 200.000 per il dirigente senza coniuge o figli a carico e da Euro 220.000 a Euro 300.000 per il dirigente con il coniuge e/o figli a carico.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020, la contribuzione al PREVIDAI sarà pari ad almeno il 4% sia per la parte a carico del datore di lavoro sia per la parte a carico del dirigente, con il massimale contributivo pari ad Euro 180.000.

Nel limite complessivo dell'8%, il datore di lavoro può accordare una condizione di miglior favore al dirigente, facendosi carico di una quota di contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite massimo del 3%. Pertanto, a carico del dirigente rimarrebbe un contributo minimo pari all'1% della retribuzione.

A partire dal 1° gennaio 2022, il contributo annuo a carico azienda non potrà essere inferiore ad Euro 4.800, indipendentemente dall'anzianità di servizio del dirigente.

CONTATTI

Simonetta Candela
Partner

T +39 02 8063 4245
E simonetta.candela@cliffordchance.com

Marina Mobiglia
Senior Associate

T +39 02 8063 4339
E marina.mobiglia@cliffordchance.com

Alessio Amorelli
Associate

T +39 02 8063 4256
E alessio.amorelli@cliffordchance.com

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento .

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Via Broletto 16, 20121
Milano, Italia

© Clifford Chance 2019

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcellona •
Pechino • Bruxelles • Bucharest • Casablanca
• Dubai • Düsseldorf • Francoforte • Hong
Kong • Istanbul • Londra • Lussemburgo •
Madrid • Milano • Mosca • Monaco di Baviera
• Newcastle • New York • Parigi • Perth •
Praga • Roma • San Paolo del Brasile • Seoul
• Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di
cooperazione con Abuhimed Alsheikh
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di
collaborazione con Redcliffe Partners in
Ucraina.