

Roma 14 gennaio 2015

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI
TERRITORIALI
ALLE UNIONI REGIONALI
AI COMPONENTI DELLA GIUNTA ESECUTIVA
AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO NAZIONALE
AI COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE FEDERALE
AI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE LAVORO
E WELFARE
AI PRESIDENTI DEGLI ENTI COLLATERALI
AI COMPONENTI DEL COORDINAMENTO GRUPPO
GIOVANI
AI COMPONENTI DEL COMITATO NAZIONALE DI
COORDINAMENTO GRUPPI PENSIONATI
ALLE COMPONENTI DEL GRUPPO MINERVA
AI COORDINATORI DEI COORDINAMENTI
NAZIONALI DI RSA

Loro sedi e loro indirizzi

**ACCORDO 30 DICEMBRE 2014 TRA FEDERMANAGER E
CONFINDUSTRIA DI RINNOVO DEL CCNL DIRIGENTI DI
AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI: I
CONTENUTI DELL'ACCORDO**

Con l'accordo sottoscritto tra Federmanager e Confindustria il 30 dicembre 2014, che si allega, si rinnova il CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi con decorrenza dal 1° gennaio 2015 e con **scadenza al 31 dicembre 2018**.

Con la presente Circolare si illustrano i contenuti dell'Accordo in oggetto, che completano le prime indicazioni, già esaustive, fornite con la precedente Circolare n. 2492 del 31 dicembre 2014.

1) PARTE ECONOMICA

a) TMCG

Il livello del TMCG da assumere a riferimento dal 2015, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015, è **unico ed è di 66.000 euro**. Lo stesso livello di TMCG è riconosciuto a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2015, abbiano maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore a dodici mesi. Il secondo livello del TMCG viene meno.

A ragione del superamento del secondo livello, le parti hanno concordato, a favore dei dirigenti con una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio 2015, superiore all'anno e inferiore ai 6 anni (cd "*in itinere*"), una peculiare disciplina del livello del TMCG applicabile dal 2015: per costoro si è concordato di "cristallizzare" il percorso lavorativo svolto in categoria, riconoscendo un livello del TMCG che verrà determinato sulla base dei mesi di servizio maturati al 1° gennaio del 2015, secondo il seguente calcolo:

- la differenza tra il primo e il secondo livello di TMCG era pari a 17.000 euro (80.000 – 63.000 = 17.000);
- i 17.000 euro di differenza sarebbero stati maturati dopo 72 mesi di servizio (6 anni);
- al dirigente con anzianità superiore ai dodici mesi (per i dirigenti con anzianità fino a 12 mesi il riconoscimento del nuovo livello minimo del TMCG, pari a 66.000 euro, assorbe quanto otterrebbero se si applicasse anche a costoro il meccanismo dei "settantaduesimi" maturati) viene riconosciuto, ai fini della determinazione del suo livello di TMCG, un settantaduesimo di 17.000 euro per ciascun mese di anzianità maturata nella qualifica e nell'azienda al 1° gennaio del 2015, convenzionalmente arrotondato a 236 euro;
- tale importo mensile, riportato su base annua, si aggiunge a 63.000 euro, ossia al primo livello di TMCG che trovava applicazione fino al 31 dicembre del 2014;
- ne deriva che, ad esempio, un dirigente con 36 mesi di anzianità nella qualifica e nell'azienda, vedrà fissato il suo TMCG nella misura pari a 71.496 euro (236 X 36).

b) Aumenti di anzianità

Viene prorogata per la nuova vigenza contrattuale la precedente disciplina transitoria, per i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004 e 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.

c) Compensi di importo variabile (MBO)

La nuova disciplina dell'MBO prevede che, qualora il trattamento economico annuo lordo del dirigente sia pari al TMCG, come sopra definito, quindi non solo per i nuovi dirigenti che abbiano un trattamento economico annuo lordo pari a 66.000 euro ma anche per quelli cd "*in itinere*" per i quali viene determinato un proprio TMCG in relazione all'anzianità maturata in categoria nell'azienda, le aziende **dovranno adottare** sistemi di retribuzione variabile.

Resta confermato che le aziende informeranno la RSA, ove presente, **in ogni caso** in cui vengano applicati sistemi di retribuzione variabile, circa i criteri e le modalità di applicazione.

Restano, infine, allegati i tre modelli alternativi di MBO per favorire l'esigenza di una piena diffusione nelle aziende di un modello retributivo in cui **oltre a una parte fissa si preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali e alla performance individuale** del dirigente.

d) Trasferte e missioni

Salvo eventuali **intese** aziendali o individuali, la disciplina rimane quella previgente, con la precisazione che l'indennità di **85 euro** sarà riconosciuta **per ogni periodo di 12 ore di trasferta nell'arco di 24 ore dalla partenza del dirigente**.

2) RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

a) Viene modificato l'art. 22 del contratto previgente, portando da 65 (60 se donna) a **67 anni** sia per gli uomini che per le donne, l'età al maturare della quale il dirigente non è più assistito dalle specifiche tutele contrattuali.

b) Licenziamenti individuali

Sono stati ridefiniti gli importi dovuti in aggiunta al preavviso, in caso di **licenziamento riconosciuto ingiustificato**, che crescono al crescere dell'anzianità aziendale (non solo in categoria) nel modo seguente:

- fino a due anni di anzianità aziendale due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Si ricorda che la precedente disciplina valida fino al 31/12/2014 stabiliva, per ogni caso, un minimo pari al corrispettivo del preavviso (da 8 a 12 mensilità) maggiorato di 2 mensilità fino ad un massimo di 20 mensilità, alle quali, per i dirigenti di età compresa tra 50 e 59 anni era prevista una indennità supplementare da 3 a 7 mensilità.

La disciplina dei licenziamenti individuali **non è applicabile a quelli collettivi**, che rimangono disciplinati in base alla legge 30 ottobre 2014 n. 161, entrata in vigore lo scorso 25 novembre.

c) Preavviso

E' stata rimodulata la durata del periodo di preavviso sempre con riferimento all'anzianità aziendale (non solo in categoria) nel modo seguente:

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.

3) GSR/FASI

A far data dal 1° gennaio del 2015, viene definitivamente meno la previgente disciplina del GSR/FASI per quanto attiene al sostegno del reddito dei dirigenti licenziati.

Nel contempo, viene previsto per il 2015 il mantenimento del versamento, a carico delle imprese, di **Euro 100** per ciascun dirigente in servizio, anche in considerazione della eventuale necessità di finanziare le prestazioni dovute ai dirigenti che, **licenziati entro il 31 dicembre 2014, presenteranno la domanda di sostegno al reddito entro il 31 gennaio 2015, ancorché in decorrenza del preavviso.**

Dal 2016 il contributo aziendale è elevato a Euro 200 e le parti potranno convenire anche un contributo a carico del dirigente non eccedente il 50% del contributo a carico del datore di lavoro.

Le nuove prestazioni erogate dal GSR/FASI, per un periodo non superiore a 12 mesi, a favore di dirigenti licenziati che non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, saranno le seguenti:

- **copertura sanitaria Fasi e integrativa Fasi**, per quest'ultima il fasi stipulerà apposita convenzione privilegiando, a parità di condizioni, **l'offerta di Assidai**;
- **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 non superiore, in prima applicazione, a 100.000 euro;
- **iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement** anche in coerenza con le modifiche legislative che dovessero intervenire in materia, da sostenere in una logica di premialità "a risultato".

4) **FASI**

Alla luce del peggioramento del rapporto tra dirigenti attivi e pensionati e dei costi crescenti delle prestazioni sanitarie, per garantire nel medio/lungo periodo la stabilità del Fondo, si è ritenuto che:

- debba essere individuato un livello di solidarietà sostenibile tra i soggetti che contribuiscono al Fondo;
- occorra rivedere poteri e strumenti a disposizione degli organi di amministrazione del Fondo affinché possano operare con maggiori responsabilità gestionali.

Considerata inoltre l'opportunità di modernizzare la governance del Fondo, si è prevista l'introduzione **dell'organo assembleare, costituito pariteticamente dai rappresentanti delle parti** e la riduzione del numero dei componenti il CdA (attualmente n.8 per ciascuna parte sociale), valorizzandone la professionalità.

Si è convenuto altresì di aumentare le quote contributive a far data dal 1° gennaio 2015, come segue:

- a carico dell'**impresa**:
 - € 1.272,00 per ciascun dirigente in servizio - a titolo di solidarietà – (art. G);
 - € 1.872,00 per ciascun dirigente in servizio iscritto al Fasi (art. F);
- a carico del **dirigente in servizio** iscritto al Fasi: € 960,00 (art. H);
- a carico del **pensionato** iscritto al Fasi: € 1.152,00 - salvo maggiorazione per anzianità di iscrizione al Fasi inferiori a 10 anni – (art. H); € 1.044 (se **pensionato ante '88**);
- a carico dell'iscritto **volontario** al Fasi in via convenzionale: € 2.832,00 (art. F + art. H).

A far data dal 1° gennaio 2015, il Fondo **non rimborserà l'IVA** sulle prestazioni sanitarie cui si applica.

Viene demandata agli organi amministrativi del Fondo una serie di decisioni, con efficacia dal 1° gennaio 2016 in ordine a:

- a) la determinazione delle quote annuali di contribuzione a carico delle imprese ex lett. F) e G) del regolamento, in misura tale che l'ammontare dei contributi derivante da queste due voci si mantenga in una misura compresa fra il 55% e il 57% del totale delle entrate contributive dell'anno di riferimento ai fine del budget;
- b) la determinazione annuale del contributo previsto dall'art. H (dirigenti in servizio e in pensione) del regolamento;
- c) ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo di cui all'art. H del regolamento (per i soli dirigenti pensionati), **saranno considerati i soli periodi di iscrizione al FASI**;

- d) l'adozione di interventi sull'art. L del regolamento, per rimodulare i premi di ingresso in caso di ritardata iscrizione, al fine di incentivare l'iscrizione al Fondo;
- e) la modifica del parametro di calcolo del contributo una tantum in relazione alle **confluenze collettive** previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigore dell'accordo di rinnovo, con l'obiettivo di prevedere un equilibrio fra entrate e uscite calcolato (attualmente su 4 anni) su un arco temporale **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;
- f) l'applicazione dal 2016 di una maggiorazione **non inferiore al 10%** al contributo previsto dall'art. G del regolamento per quelle imprese che, non iscrivendo al Fondo i dirigenti in servizio, contribuiscono al versamento del solo art. G del regolamento stesso senza oggi corrispondere alcuna maggiorazione. Il Consiglio di amministrazione del Fondo valuterà **la modulazione della maggiorazione di cui sopra e di quella già applicata per le adesioni post 2005 (del 25%) a garanzia del corretto equilibrio gestionale (entrate/uscite)**. Il Consiglio di amministrazione valuterà altresì 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 facoltà.
- g) relativamente alla contribuzione per il nucleo familiare:
- i. la determinazione annuale di un **contributo aggiuntivo**, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, **eccedenti il terzo componente**;
 - ii. la possibilità di iscrivere, a carico del dirigente, il **convivente more uxorio**, rispettando una serie di criteri;
- h) la previsione della possibilità di iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti **in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, a condizione che abbia maturato un'anzianità di iscrizione al Fondo di almeno 2 anni**;
- i) **la formulazione alle parti**, entro il 30 novembre 2015 - avvalendosi di esperti in campo economico, attuariale/assicurativo, giuridico e di sanità integrativa – di proposte:

- di revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo, tali da garantire anche nel medio - lungo periodo gli obiettivi di equilibrio finanziario di solidarietà sostenibile richiamati in premessa;
- di introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione in relazione alla possibilità di offrire pacchetti differenziati di prestazioni;
- di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate tenendo conto delle attività attualmente svolte da Assidai e nel rispetto delle finalità statutarie del Fondo.

Si fa presente, infine, che il Presidente federale sta predisponendo un'apposita comunicazione che verrà inviata, a breve, a tutti i dirigenti associati.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE


Mario Cardoni

All. - Accordo CCNL 30-12-2014