

**Dirigenti dell'industria.** Il rinnovo migliora gli strumenti economici e di «placement» in caso di disoccupazione

# Al manager contratto anticrisi

## Aumenta il trattamento minimo di garanzia per valutare la retribuzione

A CURA DI  
**Patrizio Bernardo**

Retribuzione legata ai risultati, anche nelle imprese medio piccole, miglioramento delle misure di sostegno del reddito e di placement in caso di disoccupazione: sono le principali novità che caratterizzano il contratto nazionale dei dirigenti dell'industria, rinnovato a fine 2009 e in vigore fino al 31 dicembre 2013. Il nuovo accordo aumenta, con decorrenze di-

### L'ACCORDO COLLETTIVO

In vigore anche nelle piccole e medie imprese sistemi che legano parte della busta paga a indici e obiettivi aziendali

verse, gli importi del Trattamento minimo complessivo di garanzia (Tmcg) che vale come parametro per la valutazione della congruità della retribuzione annua lorda base percepita dal dirigente alla conclusione dell'anno di riferimento.

In un'ottica di valorizzazione della figura del dirigente, viene confermato l'impegno a favorire una logica partecipativa ai risultati dell'impresa attraverso sistemi che leghino parte della retribuzione a indici e/o obiettivi aziendali (Mbo). In

particolare, allo stesso Ccnl verranno allegati tre diversi modelli alternativi di Mbo in modo da promuoverne e favorirne l'adozione, soprattutto tra le piccole e medie imprese. Sempre in questa logica, sono state ampliate le funzioni delle rappresentanze sindacali aziendali che possono essere istituite dai sindacati dei dirigenti aderenti a Federmanager e che, tra l'altro, almeno due volte l'anno dovranno incontrarsi con l'impresa in ordine alle politiche aziendali sulla dirigenza, in particolare sulle politiche retributive e sui sistemi di retribuzione variabile.

Vengono aumentati i valori coperti da polizza assicurati al dirigente in caso di morte o invalidità permanente tale da ridurre, in misura superiore ai 2/3, la capacità lavorativa per cause diverse dall'infortunio e dalla malattia professionale. È previsto, inoltre, un incremento della contribuzione a favore del Fondo - ad adesione volontaria - di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti di aziende industriali (Fasi) in modo da consentire il miglioramento delle tariffe di rimborso delle prestazioni odontoiatriche, degli interventi chirurgici (in particolare grandi interventi) e il potenziamento delle prestazioni nell'area dei servizi socio-sanitari.

Grandi aspettative sono ripro-

ste nel nuovo istituto del cosiddetto «bilancio delle competenze» cui potranno accedere i dirigenti con soli tre anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda (non più di una volta ogni cinque anni). Si tratta di un questionario di autovalutazione cui si aggiungeranno interviste sul posto di lavoro, per ottenere una "fotografia" delle capacità professionali e del curriculum del dirigente; al bilancio delle competenze verrà affiancato il piano dei fabbisogni formativi, uno strumento attraverso il quale veicolare specifici interventi di formazione. Questo servizio viene previsto sia per i dirigenti in servizio che per quelli disoccupati, costituendo, quindi, una misura di sostegno alle attività di placement, che dovrebbe rafforzare il ruolo e la funzione dell'Agenzia del lavoro di Fondirigenti, promossa da Confindustria e Federmanager, per svolgere attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro per dirigenti disoccupati o dipendenti da aziende in liquidazione.

L'accordo pone particolare attenzione agli strumenti di sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati, in particolare al fine di migliorare le prestazioni a favore dei dirigenti con almeno 50 anni di età, offrendo servizi che agevolino la ricer-

### Le novità

- 1 **Il compenso**  
Retribuzione legata ai risultati aziendali anche nelle Pmi
- 2 **La protezione**  
Cambia la misura massima dell'indennità supplementare
- 3 **Trattamento minimo**  
Aumenta con decorrenze diverse il trattamento minimo
- 4 **Il curriculum**  
Con tre anni di anzianità primo bilancio delle competenze
- 5 **Sostegno al reddito**  
Sensibili miglioramenti a tutela del dirigente da 50 anni in su



ca di nuova occupazione (sive dall'articolo in basso). Si prevede che il dirigente possa optare per il versamento dell'incremento dell'integrazione a favore di un servizio di placement a carico della Gestione che potrà essere fruito, in regime di convenzione, presso primarie società del settore.

Un'altra rilevante novità consiste nell'estensione, in via sperimentale per tutta la durata dell'accordo, dell'accesso alle prestazioni di disoccupazione involontaria anche per i dirigenti che abbiano sottoscritto, a decorrere dal 1° gennaio 2009, accordi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Potrà godere di queste prestazioni il dirigente la cui retribuzione non superi i nominali euro lordi o i 130mila euro lordi a seconda che l'anzianità sia inferiore o meno ai 6 anni e le cui complessive spettanze pattuite in sede di accordo, oltre al Tfr, non superino i 120mila euro o ai 180mila euro, sempre a seconda che l'anzianità sia inferiore o superiore ai 6 anni. Il rinnovato modello di welfare, così come ridisegnato dall'accordo comporterà un adeguamento delle relative prestazioni contributive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[www.ilssole24ore.com/norme](http://www.ilssole24ore.com/norme)  
Il testo del contratto

### Il quadro aggiornato

#### LA SUPPLEMENTARE

Indennità supplementare	Articolo 19 Ccnl 2004	Da gennaio 2010	Da gennaio 2011
Minimo	Preavviso maturato + 2 mesi	Invariato	Invariato
Massimo	22 mesi	21 mesi	20 mesi

#### LE SGLIE ANAGRAFICHE

Numero mensilità	Età compiuta		Numero mensilità	Età compiuta	
	Ccnl 2004	Nuovo accordo		Ccnl 2004	Nuovo accordo
2	46-56	Non prevista	5	49-53	52-57
3	47-55	50-59	6	50-52	53-56
4	48-54	51-58	7	51	54-55

#### IL SOSTEGNO AL REDDITO

Trattamento di integrazione Gsr-Fasi	Accordo	
	27 luglio 2006	Da gennaio 2010
Oneri per l'azienda	100 euro per ciascun dirigente	Invariato
Anzianità nella qualifica per l'accesso alla prestazione	24 mesi	18 mesi
Importo trattamento economico	1.500 euro	2.000 euro in alternativa: • 1.500 euro di indennità • 500 euro per servizio di placement
Durata	8 mesi per dirigenti con età < a 50 anni	8 mesi per dirigenti con età < a 50 anni
	12 mesi per dirigenti con età ≥ a 50 anni	18 mesi per dirigenti con età ≥ a 50 anni

#### I REQUISITI

Ipotesi risoluzione consensuale: Condizioni per il diritto all'indennità (dal 1° gennaio 2009)	Anzianità dirigente sino a 6 anni	Anzianità dirigente oltre 6 anni
Cud anno precedente risoluzione	Non > a 110.000 euro	Non > a 130.000 euro
Importo complessivamente erogato, oltre al Tfr, per la risoluzione del rapporto	Non > a 120.000 euro	Non > a 180.000 euro

#### IL TRATTAMENTO MINIMO

Periodo	Tmcg		Periodo	Tmcg	
	Fino a 6 anni	Oltre 6 anni		Fino a 6 anni	Oltre 6 anni
2009	55.000	70.000	2012	61.000	76.000
2010	57.000	72.000	2013	63.000	80.000

**Gli importi.** In caso di licenziamento

## Le soglie di accesso alla supplementare

La categoria dei dirigenti, per il particolare vincolo fiduciario che contraddistingue il rapporto, non gode (salvo che per il licenziamento discriminatorio) di protezione legislativa contro i licenziamenti ingiustificati; la legge, infatti, con disciplina considerata costituzionalmente legittima, ne consentirebbe il licenziamento "libero".

I dirigenti, peraltro, godono, a riguardo, della significativa tutela approntata dalla contrattazione collettiva, lad-

### L'INDENNITÀ

Poiché il recesso scatta sia per esigenze economiche sia per ragioni soggettive la tutela sostituisce sempre la protezione legislativa

dove applicabile.

Se opera la disciplina di cui alla contrattazione collettiva, in caso di recesso privo di giustificazione, che può fondarsi, in sintesi, sia su ragioni oggettive relative a esigenze economico-organizzative che su ragioni soggettive ascrivibili al dirigente (da contestarsi con il rispetto delle garanzie procedurali previste dall'articolo 7, Statuto dei lavoratori), il dirigente ha diritto al riconoscimento dell'«indennità supplementare», ovvero di una som-

ma di denaro non soggetta a contribuzione previdenziale e, stando almeno agli orientamenti giurisprudenziali più recenti, in quanto diretta a ristorare il danno professionale subito dal dirigente e, comunque, non sostituendo redditi, non costituente imponibile fiscale.

L'istituto è disciplinato dall'articolo 19 del Ccnl che, peraltro, si limita a quantificare unicamente la misura minima e massima dell'indennità, restando la determinazione dell'importo da corrispondere nelle singole fattispecie rimessa alla valutazione discrezionale del giudice (o del collegio arbitrale) in relazione alle circostanze di fatto che caratterizzano il singolo caso oggetto di contenzioso.

Il testo dell'articolo è in parte modificato dall'accordo di rinnovo: mentre la misura dell'indennità minima rimane invariata ed è tutt'ora indicata in un importo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a 2 mesi del preavviso stesso, varia la misura dell'indennità massima.

Ulteriore novità è l'innalzamento della soglia anagrafica all'interno della quale operano gli aumenti automatici dell'indennità supplementare (si vedano le tabelle qui in alto).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La novità.** Ampliate le tutele

## Sostegno al reddito anche a 50 anni

L'accordo di rinnovo del contratto collettivo dei dirigenti industria mantiene gli strumenti di sostegno del reddito per il dirigente disoccupato, già previsti con l'accordo del 2006, introducendo sensibili miglioramenti diretti ad ampliare le ipotesi di accesso al trattamento integrativo e a tutelare maggiormente il dirigente con età pari o superiore ai 50 anni.

Gli oneri per l'azienda risultano confermati in 100 euro per ogni dirigente (e nessun contributo a carico del dirigente), mentre viene diminuito il requisito di accesso alla prestazione in relazione all'anzianità di servizio complessivamente maturata nella qualifica in diverse aziende, che passa da 24 a 18 mesi.

La durata della prestazione risulta invariata per i dirigenti al di sotto dei 50 anni, pari a 8 mesi, mentre aumenta quella per i dirigenti con almeno 50 anni, che passa da 12 a 18 mesi. In aumento anche l'importo complessivo del trattamento integrativo che da 1.500 viene elevato a 2mila euro.

L'incremento di 500 euro potrà essere destinato dal dirigente al servizio di placement, a carico della gestione separata del Fondo assistenza sanitaria integrativa (Fasi), purché l'opzione venga esercitata entro tre mesi dalla decorrenza della prestazione e a

condizione che il dirigente sia già iscritto all'agenzia per il Lavoro di Fondirigenti.

L'opzione comunque può essere esercitata anche dal dirigente che al 31 dicembre 2009 ha già diritto a ricevere il trattamento integrativo, sempre che il restante periodo di copertura non sia inferiore a otto mesi.

Ove il dirigente non voglia esercitare l'opzione, l'importo relativo all'incremento riferito al periodo precedente verrà erogato in un'unica soluzione unitamente al trattamento integrativo relativo al mese successivo. Pertanto, nel caso in cui il dirigente decida e comunichi immediatamente di non voler esercitare l'opzione, l'indennità sarà sin dall'inizio erogata nell'importo di 2mila euro.

Infine, viene introdotta, con significativa novità, la possibilità di accedere alle prestazioni del Fondo anche nel caso in cui il dirigente abbia sottoscritto un accordo di risoluzione consensuale del rapporto (formalizzato in sede sindacale o giudiziale).

Infatti, in via sperimentale e temporanea sino al 31 dicembre 2013, il trattamento integrativo può essere erogato al dirigente il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di risoluzione consensuale purché sussistano entrambi i requisiti prescritti (riepilogati nella tabella qui in alto).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Il confronto.** Il compenso lordo

## Ridefiniti i criteri per la «congruità»

Cambiano i criteri di confronto tra il trattamento complessivo minimo di garanzia e quello annuo lordo del dirigente; gli importi di riferimento vengono ridefiniti per gli anni 2010/2013 ma vengono, altresì, ampliate, per alcune categorie di dirigenti, le voci retributive da considerare per operare questo confronto.

Il contratto del 2004, che ha introdotto il sistema del Tmcg (trattamento complessivo mini-

### LA VERIFICA

Eventuali differenze devono essere riconosciute attraverso l'erogazione di una cifra una tantum che vale ai fini del Tfr

mo di garanzia), prevede che il confronto debba operarsi considerando non tutti gli elementi di maggiorazione, gli aumenti di anzianità e i superminimi e/o assegni ad personam (cosiddetto trattamento economico individuale), nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa e non, escludendo espressamente gli importi variabili collegati a indici (Mbo), concordati individualmente e/o collettivamente, le gratifiche una tantum e

l'importo aggiuntivo per spese non documentabili.

Il rinnovo supera in parte questa limitazione e, solo per il personale dirigente impegnato in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata a compensi di natura variabile (cosiddetti «piani vendita»), con anticipazioni corrisposte su base mensile, prevede che il confronto vada fatto considerando anche gli importi di retribuzione variabile percepiti dal dirigente nell'anno di riferimento. Il confronto tra il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente, così come definito, e il Tmcg, deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno; qualora il primo risultasse inferiore al secondo, le eventuali differenze dovranno essere riconosciute al dirigente attraverso l'erogazione di un importo una tantum a titolo di «adeguamento al Tmcg», con la retribuzione relativa al mese di dicembre, importo una tantum da calcolarsi ai fini della determinazione del Tfr.

Infine, e senza distinzione, con l'accordo di rinnovo viene stabilito che l'adeguamento del Tmcg non produce effetto sugli importi erogati a titolo di incentivo all'esodo connesso a risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro definite prima del 25 novembre 2009, con riferimento ai dirigenti ancora in forza alla stessa data.

© RIPRODUZIONE RISERVATA