

**Industria.** Nel contratto collettivo rinnovato il 30 dicembre il trattamento di garanzia è ancorato alla permanenza in servizio

# Dirigenti, tutele in base all'anzianità

Previsto uno scatto mensile dopo un anno di inquadramento nella qualifica

**Nevio Bianchi**  
**Barbara Massara**

■ Il rinnovo del Ccnl dei dirigenti industria, siglato il 30 dicembre scorso, si presenta coerente con l'attuale struttura del mercato del lavoro italiano e in linea con i moderni principi di riforma contenuti nel Jobs Act.

Dopo una gestazione durata un anno, in quanto il precedente accordo era scaduto il 31 dicembre 2013, ed è stato poi disdetto il 29 ottobre scorso, il rinnovo prevede sacrifici anche per i dirigenti industriali.

È questa l'impressione che si riceve leggendo le modifiche apportate al vecchio testo del 2009 in quanto, da un lato, si vince un ridimensionamento delle tutele del dirigente in fase di cessazione del rapporto di lavoro (similmente al ridimensionamento previsto per il titolare del "contratto a tutele crescenti") e, dall'altro, tutte le variazioni apportate hanno in comune il collegamento con il criterio dell'anzianità, in base a cui le varie tutele sono graduate.

La nuova struttura del trattamento minimo complessivo di garanzia (cosiddetto Tmcg) parte da un unico valore fisso di 66mila euro riconosciuto al dirigente con anzianità di servizio nella qualifica fino a 12 mesi, mentre a partire dai 13 mesi di anzianità di servizio il Tmcg au-

menta in funzione di ciascun mese di anzianità di servizio maturata.

In particolare, per i dirigenti con oltre 12 mesi, il valore si determina partendo dall'importo base di 63mila euro (corrispondente al vecchio primo livello di Tmcg dei dirigenti fino a 6 anni) a cui si aggiungono 236 euro per ogni mese di anzianità di servizio fino al raggiungimento del valore massimo di 80mila euro (corrispondente al secondo vecchio livello di Tmcg dei dirigenti con oltre 6 anni, abrogato dal 1° gennaio 2015), come esemplificato nella tabella a fianco.

L'effetto di questo nuovo meccanismo è che il nuovo trattamento economico da garantire (con verifica da effettuare entro il 31 dicembre 2015) sarà ancorato all'anzianità di servizio nella qualifica, mentre la previsione del limite massimo di 80mila euro di fatto comporterà la mancanza di adeguamenti economici per i dirigenti con oltre 6 anni di anzianità (che nel 2013 e 2014 avevano il massimo valore minimo).

Nessun adeguamento è invece previsto per il 2014, per il quale continuano ad applicarsi i valori del precedente accordo, in considerazione dell'automatico rinnovo dello stesso.

In considerazione della nuova struttura del Tmcg, potrebbe interpretarsi il riscritto articolo 6bis

dedicato ai compensi variabili collegati ad indici e/o risultati (individuali e/o aziendali). Nel nuovo testo della norma si legge, infatti, che i datori di lavoro che riconosceranno trattamenti economici individuali non superiore al valore del Tmcg applicabile, «dovranno» adottare sistemi di retribuzione per obiettivi, previsti con appositi piani aziendali o, in mancanza, utilizzare uno dei 3 modelli di incentivazione allegati al vecchio ccnl del 2009.

Dal confronto con il vecchio articolo sembrerebbe che l'introduzione di questi sistemi di retribuzione sia divenuta obbligatoria, (e non più facoltativa come prima), ma limitatamente a quei dirigenti ai quali le aziende applicano retribuzioni complessivamente non superiori ai Tmcg.

Viene confermata la disciplina transitoria degli scatti di anzianità, che sebbene abrogati già dal 2004, continuano ad essere riconosciuti per un importo mensile di 139,11 euro e fino ad un massimo di 10, esclusivamente ai dirigenti in servizio al 24 novembre 2004.

Non ha, invece, alcun impatto economico la modifica apportata all'articolo sulla trasferta, in quanto rimane confermato il valore unitario del rimborso spese non documentate di 85 euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**I numeri del nuovo contratto****ESEMPI DI IMPORTO**

Dal 1° gennaio 2015 il trattamento minimo complessivo di garanzia prevede un importo fisso di 66.000 euro per i dirigenti fino a 12 mesi di anzianità di servizio mentre per le anzianità superiori si parte da un fisso di 63.000 euro più 236 euro per ogni mese

**In euro per anzianità di servizio**

Fino a 12 mesi	66.000
13 mesi	66.068
14 mesi	66.304
20 mesi	67.720
30 mesi	70.080
45 mesi	73.020
72 mesi	80.000

**INDENNITÀ SUPPLEMENTARE**

Anzianità aziendale	N. mensilità
Fino a 2 anni	2
Oltre 2 e fino a 6 anni	da 4 a 8
Oltre 6 e fino a 10 anni	da 10 a 12
Oltre 10 e fino a 15 anni	da 12 a 18
Oltre 15 anni	da 18 a 24

**PREAVVISO**

Anzianità aziendale	N. mensilità
Fino a 6 anni	6
Oltre 6 e fino a 10 anni	8
Oltre 10 e fino a 15 anni	10
Oltre 15 anni	12

**CONTRIBUZIONE FASI (IMPORTO IN EURO)**

Tipologia contributo	Dall'1/1/2015	Al 31/12/2014
Contributo c/dirigente (art. H)	962	880
Contributo c/azienda (art. F)	1.874	1.740
Contrib.dirigenti pensionati (art. G)	1.269	1.176