

RINNOVO

***CCNL CONFINDUSTRIA-FEDERMANAGER
30 DICEMBRE 2014***

Roma, 12 febbraio 2019

PREMESSA

- Il **CCNL CONFINDUSTRIA-FEDERMANAGER**, costituisce storicamente un modello evolutivo **nel panorama della contrattazione collettiva nazionale, un riferimento per le relazioni industriali**. Il welfare ne è stata la più evidente espressione, un tema che è diventato centrale anche per gli altri lavoratori.
- Gli **obiettivi** che ci poniamo con questo rinnovo contrattuale sono due:
 - migliorare l'impianto contrattuale alla luce dell'esperienza dell'ultimo rinnovo e delle esigenze espresse dalla categoria;
 - accompagnare il cambiamento dei modelli aziendali e dell'organizzazione del lavoro imposti dalla trasformazione digitale che avranno un impatto sulla figura del dirigente - **Competenze e performance** saranno gli elementi che ne caratterizzeranno ancor di più il ruolo, oltre a momenti di **transizione occupazionale** ancora più marcati rispetto ad oggi.
- Va detto che gli interventi effettuati nel precedente rinnovo e focalizzati principalmente su un unico TMCG e una revisione a ribasso della tabella del preavviso e delle indennità aggiuntive in caso di ingiustificatezza del licenziamento non hanno sortito gli effetti attesi riguardo ad una maggiore presenza di dirigenti soprattutto nelle PMI. Inoltre l'introduzione del TMCG che risale al 2004 e che doveva favorire la meritocrazia e sviluppare le politiche retributive collegate ad obiettivi, in concreto, oltre a restare un «*unicum*» nel panorama contrattuale, ha presentato effetti distorsivi con la conseguenza che una parte della dirigenza non viene gestita e conseguentemente non è stata assoggettata ad alcun tipo di valutazione retributiva per periodi pluriennali.

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

Le richieste sul prossimo rinnovo contrattuale si concentrano sui seguenti punti:

- A. Migliorare alcuni istituti contrattuali.
- B. Rafforzare l'utilizzo della formazione da considerare non un costo ma un investimento anche nell'interesse dell'impresa.
- C. Dare attuazione all'impegno – rimasto inattuato - di realizzare un sistema efficace di politiche attive per gestire i momenti di transizione, al fine di facilitare la ricollocazione del dirigente.
- D. Favorire una maggiore presenza di donne in categoria; promuovere attivamente la parità di genere a livello retributivo e sociale.
- E. Favorire modelli contrattuali di II livello (**c.d. «contratti di prossimità»**) che possano rispondere meglio e in modo più mirato a esigenze che sempre più sono connesse al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro.
- F. Adeguare l'impianto retributivo e favorirne una più coerente applicazione.

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

A. MIGLIORAMENTO DI ALCUNI ISTITUTI CONTRATTUALI.

TUTELE ASSICURATIVE:

- **incrementare il massimale delle coperture assicurative** per rischio morte e invalidità permanente per cause di malattia (non professionale): da € 150.000 a € 200.000 e da € 220.000 a € 300.000 (+35%);

rafforzare la disciplina contrattuale sulla **responsabilità civile e penale nell'esercizio delle proprie funzioni** per garantire la copertura patrimoniale e delle spese legali anche in caso di colpa grave attraverso una idonea copertura assicurativa a carico dell'azienda.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E MATERNITA'

- separare il trattamento di malattia dalla maternità e paternità inserendo in quest'ultimo caso una previsione contrattuale che preveda, per il Dirigente o la Dirigente in astensione obbligatoria o facoltativa per paternità o maternità, la **possibilità di essere aggiornati sulle principali questioni aziendali**.
- introdurre speciali forme di tutela incrementando il periodo di comporto, attualmente pari a 12 mesi, ad almeno 18 mesi (fatta salva la possibilità di un'ulteriore periodo di 6 mesi di aspettativa), per casi che prevedono l'impiego di terapie e trattamenti salvavita.

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

A. MIGLIORAMENTO DI ALCUNI ISTITUTI CONTRATTUALI.

ASSISTENZA SANITARIA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- **PREVINDAI:**
 - a) **Elevare dal 4% al 4,5% la quota contributiva a carico dell'azienda e prevedere il versamento dello 0,50% a carico dell'azienda per coloro che non abbiano esercitato la facoltà di iscrizione al Fondo;**
 - b) **Elevare/eliminare il massimale contributivo** (attualmente pari a € 150.000/anno);
 - c) **estendere l'obbligo di versamento della contribuzione minima a carico dell'azienda per tutti i dirigenti** (attualmente limitato a coloro che hanno 6 anni di anzianità aziendale con riferimento al II livello di TMCG abrogato nell'ultimo rinnovo) e **incrementarne l'importo** (attualmente pari a € 4.800/anno e corrispondente al 4% su €120.000/anno) **a € 6.000/anno** (corrispondente al 4% su 150.000/anno);
 - d) **introdurre il principio di flessibilità della ripartizione delle percentuali di contribuzione al Fondo** tra azienda (4%) e dirigente (4%), ferma restando l'aliquota complessiva dell'8%: per cui se l'azienda, ad esempio, versa il 5% il dirigente può ridurre la quota a proprio carico dal 4% al 3%.

- **FASI-ASSIDAI:** con l'Accordo del 6 dicembre 2018 sono state apportate le modifiche alla normativa del Fasi per garantirne la sostenibilità in un'ottica di medio periodo e l'Assemblea del Fondo, su proposta del CdA, ha approvato i nuovi livelli contributivi a far data dal 2019. La stessa Assemblea ha deliberato di **proporre una copertura di assistenza sanitaria integrativa Fasi più Assidai: occorre verificare eventuali interventi nel CCNL per valorizzare possibili sinergie tra i due Fondi.**

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

A. MIGLIORAMENTO DI ALCUNI ISTITUTI CONTRATTUALI.

PREAVVISO E INDENNITA' AGGIUNTIVE IN CASO DI LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO:

Modificare la griglia delle mensilità di preavviso e delle indennità aggiuntive riconosciute per le basse anzianità di servizio in azienda:

- **Per quanto concerne il periodo di preavviso, si propone di ripristinare il limite minimo di 8 mesi fino a 10 anni di anzianità aziendale;**
- **corrispondentemente, riguardo all'indennità supplementare si propone di introdurre una fascia unica fino a 10 anni di anzianità aziendale, con il riconoscimento da 6 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.**

NON OPPONIBILITA' AL LICENZIAMENTO PER ETÀ PENSIONABILE DI VECCHIAIA

Agganciare **automaticamente** la previsione contrattuale ai limiti di età della **pensione di vecchiaia** stabiliti dalla legge.

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

B. FORMAZIONE:

Affermare il **diritto soggettivo del dirigente alla formazione** facendo leva sul valore del *life long learning* sia come **investimento per l'azienda** e **strumento con funzione preventiva** per il dirigente occupato, sia come fondamentale **supporto per il dirigente nei periodi di transizione lavorativa**.

Richiedere l'inserimento di una norma che preveda un **monte-ore annuo di formazione minimo, ad esempio 40**, che il dirigente deve dedicare alla formazione, sia di interesse personale che aziendale e che eventuali residui siano cumulabili nei successivi 3 anni.

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

C. POLITICHE ATTIVE:

Recepire nel CCNL i contenuti dell'Accordo del 6 dicembre 2018 in merito alla definizione della contribuzione confermata in euro 200 annui a carico dell'azienda per ciascun dirigente in forza, di cui 100 euro restano nella Gestione Separata Fasi a copertura delle prestazioni già previste e per un progetto strutturato sulla non autosufficienza al quale destinare anche le risorse che attualmente il Fasi destina a tale scopo, e i restanti 100 euro vengono destinate a 4. Manager per le politiche attive.

Definire un progetto di politiche attive, finalizzate alla gestione del dirigente nei momenti di transizione lavorativa per agevolarne la ricollocazione, **facendo ricorso agli strumenti bilaterali già disponibili (GS-FASI, 4.Manager e Fondirigenti – Agenzia del Lavoro)** rivisitandone specifiche funzioni **in un'ottica di sistema integrato.**

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

D. DIFFERENZE DI GENERE – MATERNITA' E PATERNITA'

- Introdurre norme per **garantire la conservazione del medesimo ruolo aziendale** o altro equivalente **dopo il periodo di astensione per maternità o congedo parentale**;
- Estendere il **divieto di licenziamento della Dirigente neo-mamma fino a 24 mesi di età del figlio/a**.
- Istituire un **Osservatorio sul «gender gap retributivo»** in 4. Manager.

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

E. CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

Inserire nel CCNL una norma quadro che favorisca accordi in sede aziendale o territoriale in materia di:

- Welfare aziendale con la creazione di un'apposita piattaforma realizzata a livello nazionale;
- Forme di retribuzione variabile;
- Formazione;
- Servizi per la famiglia, alcuni dei quali possono essere compresi nel welfare aziendale:
 - ✓ istituzione di un **fondo di solidarietà per le donne in situazioni di bisogno** (maternità, assistenza a genitori anziani, disabilità improvvise) con un meccanismo di prestito economico e poi di restituzione.
 - ✓ **servizi per i figli:** baby sitting, campus estivi, soggiorni all'estero, asili nido.
 - ✓ **servizi per i genitori:** colf, badanti.
 - ✓ **congedi flessibili per le cure parentali.**

I CAPITOLI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

F. IMPIANTO RETRIBUTIVO.

PARTE ECONOMICA

- incremento del TMCG da 66.000 a 80.000 euro ritenuto il livello minimo adeguato per le funzioni e responsabilità del dirigente;
- mantenimento scatti di anzianità per chi ne ha ancora diritto;
- cogenza della retribuzione variabile attraverso l'introduzione di elementi retributivi compensativi in assenza di un sistema di MBO;
- riconoscimento di un incremento retributivo non assorbibile con l'adeguamento del TMCG sopra indicato per posizioni rimaste ferme (per l'intera vigenza del precedente rinnovo).



Grazie per l'attenzione!