Circolare n°529/C/2021: CCNL Dirigenti- Trattamento di garanzia al 31/12/2021 e aumento al 2022.

16 Novembre 2021

Si ricorda che il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi (già denominato "per i dirigenti industriali") non determina la misura del c.d. "***minimo contrattuale mensile base***", ma – in considerazione della peculiarità del rapporto di lavoro dirigenziale – affida al rapporto diretto tra impresa e dirigente la dinamica retributiva individuale, prevedendo comunque un "***trattamento minimo complessivo di garanzia***" annuo (TMCG).

Per effetto di tale meccanismo, la retribuzione complessiva annua lorda erogata al dirigente, comprensiva di tutti gli elementi, anche in natura, riconosciuti dal datore di lavoro in forma continuativa o no (v. oltre), con esclusione del valore del premio variabile, di eventuali gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili, deve essere annualmente confrontata con il TMCG, entro il 31 dicembre di ogni anno. Se risulta che il dirigente abbia percepito un trattamento inferiore a quello di garanzia, la sua retribuzione deve essere adeguata mediante la corresponsione – con le spettanze del mese di dicembre – di un importo una tantum pari alla differenza tra il TMCG e la retribuzione complessiva lorda percepita nell'anno. A partire dall'anno successivo, inoltre, la retribuzione mensile individuale del dirigente medesimo deve essere aumentata dell'importo necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del TMCG.

In base a quanto convenuto nell'accordo di rinnovo del 30 luglio 2019 (vedi in allegato), per l'anno 2021 il TMCG resta pari ad euro 69.000. Nel 2022 la soglia annua del TMCG da assumere come parametro al 31 dicembre 2022 sarà di euro 72.000 lordi, sempre parametrati in base ai mesi di effettiva durata del rapporto nell'anno di riferimento. Nell'anno 2023 l'importo da assumere come parametro di garanzia al 31 dicembre aumenterà a 75.000 euro. L'accordo di rinnovo del 2019 fa peraltro salvi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del CCNL 30 dicembre 2014. Pertanto, per i soli dirigenti già in forza presso l'azienda, nella qualifica dirigenziale, alla data del 1° gennaio 2015, l'ammontare del TMCG varia in base a tale anzianità, applicando la seguente formula:

TMCG = 63.000 + (mesi di anzianità da dirigente in azienda al 1° gennaio 2015 x 236).

Si fa presente che tale formula si deve applicare solo nel caso in cui dia come risultato un importo più elevato di 69.000 euro lordi annui nel 2021 e 72.000 euro nel 2022.

Stante quanto sopra, **per i dirigenti assunti o nominati prima del 1° gennaio 2015 ed ancora in azienda**, la soglia annua del **TMCG** da assumere come parametro al **31 dicembre 2021** è pari ai valori indicati nella tabella allegata (TMCG 2021).

Inoltre, si fa sin d'ora presente che, a seguito degli aumenti contrattuali intervenuti e in base alla clausola di salvaguardia sopra richiamata, **per i dirigenti assunti o nominati prima del 1° gennaio 2015 ed ancora in azienda**, la soglia annua del **TMCG** da assumere come parametro al **31 dicembre 2022** sarà pari ai valori indicati nella tabella allegata (TMCG 2022).

Per i **dirigenti assunti o nominati dopo il 1° gennaio 2015**, invece, la soglia annua del TMCG da assumere come parametro al 31 dicembre è pari a:

- 69.000 euro lordi annui al 31 dicembre 2021;
- 72.000 euro lordi annui al 31 dicembre 2022.

Per quanto riguarda le modalità con cui devono essere effettuati il confronto con il TMCG e l'eventuale adeguamento della retribuzione, si ritiene utile richiamare qui di seguito le istruzioni già a suo tempo diramate in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali.

Confronto tra il TMCG e la retribuzione individuale – La verifica tra il TMCG ed il trattamento economico annuo lordo riconosciuto a ciascun dirigente deve essere effettuata, come già sottolineato, entro il 31 dicembre di ogni anno.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno il raffronto deve essere fatto – in proporzione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento – nell'ultimo mese di servizio.

Il trattamento economico annuo lordo utile ai fini del confronto con il TMCG è quello costituito dal trattamento economico individuale lordo annuo, nonché da tutti i compensi, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no (ad esempio il valore del benefit auto, ove la stessa sia concessa in uso promiscuo), che risultino quantificati nella "busta paga", ad esclusione delle seguenti tre voci:

- i compensi di importo variabile collegati ad indici o risultati (es. "MBO") concordati individualmente o collettivamente (con tale scelta si è inteso evitare che tale voce potesse essere trasformata in tutto o in parte in una quota di retribuzione garantita, causando in tal modo il venir meno della sua natura incentivante, variabile e premiante). Esclusivamente per i dirigenti impegnati in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile – denominati "Piani Vendita" – di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile, resta ferma la deroga per cui è possibile comprendere detti compensi nella retribuzione complessiva da confrontare con il TMCG;
- le gratifiche una tantum (a causa della loro natura del tutto eventuale e non ricorrente);
- l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili di cui all'art. 10 (stabilito in cifra fissa).

Il trattamento economico annuo lordo da considerare ai fini del confronto con il TMCG è dunque – al netto delle specifiche esclusioni – quello che deriva dalla sommatoria di quanto effettivamente erogato di mese in mese (e

non da una mera moltiplicazione della retribuzione di dicembre per il numero di mensilità riconosciute).

Adeguamento del trattamento economico individuale al TMCG – Qualora dal confronto tra il trattamento economico individuale annuo percepito dal dirigente (calcolato al netto delle voci tassativamente escluse) e l'importo del TMCG risulti una differenza in negativo per il dirigente, il datore di lavoro dovrà:

- corrispondere, unitamente alle competenze del mese di dicembre, un importo una tantum erogato a titolo di "Adeguamento al TMCG" pari alla differenza risultante. Detto importo è considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'eventuale adeguamento al TMCG (eventualmente spettante a seguito della verifica effettuata nell'ultimo mese di servizio) deve essere erogato con le competenze di fine rapporto. Il relativo ammontare è utile anche ai fini del calcolo dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso;
- aumentare, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, la retribuzione mensile individuale dell'importo necessario ad assicurare, su base annua, il riconoscimento del predetto TMCG. Per assicurare il conseguimento del TMCG nell'anno successivo l'operazione corretta consiste nello stimare la misura della retribuzione complessiva annua del dirigente (al netto delle specifiche esclusioni sopra elencate) in base ai dati retributivi del mese di gennaio e confrontarla con il TMCG assunto come parametro al 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora emerga una differenza occorre riconoscerne il relativo importo distribuendolo su tutte le mensilità spettanti. L'importo aggiuntivo mensile eventualmente erogato per mantenere la retribuzione del dirigente al livello del TMCG andrà ad aggiungersi alla voce "Trattamento Economico Individuale" (TEI).

PREVINDAI

Si ricorda che, a decorrere dal 2022, il minimale contributivo di 4.800 euro, oggi applicato alla contribuzione a carico del datore di lavoro dopo sei anni di anzianità nella qualifica dirigenziale in azienda, varrà per tutti i dirigenti a prescindere dall'anzianità di servizio.

Si sottolinea che la contribuzione ordinaria a carico del dirigente resta fissata al 4% della retribuzione utile al computo del trattamento di fine rapporto, sempre che l'azienda, previo accordo con il dirigente, avvalendosi della specifica previsione introdotta dall'accordo di rinnovo del 30 luglio 2019, si faccia carico di una quota della stessa fino al limite del 3%, rimanendo un onere in capo al dirigente non inferiore all'1%.

47002-2019_255_-_accordo_30_07_2019.pdfApri

47002-2021 11 10 TMCG 2022.pdfApri

47002-2021 11 10 TMCG 2021.pdfApri

47002-Circolare n 529_C_2021.pdfApri