

Prot. n.3/C/2013

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 9 Gennaio 2013

Oggetto: **C.C.N.L. dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi – Trattamento minimo complessivo di garanzia al 31 dicembre 2012 – Minimale Previndai dal 2013**

Precisazioni in materia di trattamento minimo complessivo di garanzia per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e minimale Previndai per l'anno 2013

Si ricorda che il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi 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 corrisposta al dirigente (comprensiva di tutti gli elementi, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad 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. Nel caso in cui risulti 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.

L'ammontare del TMCG varia in base all'anzianità di servizio in azienda e nella qualifica di dirigente: si pone in evidenza che per l'anno 2012 la soglia del TMCG (da assumere come parametro al 31 dicembre 2012) è di euro 61.000,00 lordi, per i dirigenti con anzianità aziendale nella qualifica fino a sei anni, e di 76.000,00 euro lordi, per quelli con anzianità aziendale nella qualifica superiore a sei anni. Si fa presente che i valori del TMCG previsti per l'anno 2013, che dovranno essere assunti come parametro al 31 dicembre 2013, aumenteranno rispettivamente a 63.000,00 e 80.000,00 euro lordi.

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 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, che risultino quantificati nella "busta paga", ad esclusione delle seguenti tre voci:

- i compensi di importo variabile collegati ad indici o risultati (es. "M.B.O.") 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). L'accordo di rinnovo del CCNL del 25 novembre 2009, ha introdotto una deroga alla regola generale in base alla quale i compensi legati ad MBO sono esclusi dalla retribuzione utile ai fini del confronto con il TMCG. La deroga è prevista 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.

La disposizione in parola si rivolge a quei rapporti in cui ad una retribuzione fissa vengono affiancati premi per obiettivi erogati mensilmente mediante anticipazioni: questa peculiarità nell'erogazione dei premi ne giustifica la computabilità ai fini del raffronto 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. Tale 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 conseguimento del 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. 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".

* * *

Si segnala altresì che, a decorrere dal 2013, per effetto di quanto previsto dallo specifico accordo del 25 novembre 2009 sulla previdenza complementare, per tutti i dirigenti iscritti o che aderiranno al Fondo di previdenza complementare Previndai–Fondo Pensione, con versamento anche della quota a proprio carico e con anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a sei anni compiuti, il contributo annuo a carico dell'azienda non potrà risultare inferiore a 4.800 euro.

Per il 2012 la soglia minima è di 4.500 euro. Al riguardo si ricorda che per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il predetto contributo minimo a carico dell'azienda è riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni. Il confronto tra il contributo minimo e la contribuzione effettivamente versata deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente, a condizione che, a quella data, il dirigente abbia maturato un'anzianità superiore ai sei anni nella qualifica presso la stessa azienda. Nell'ipotesi in cui l'obbligo del rispetto del livello minimo di contribuzione a carico dell'azienda non riguardi l'intero anno, detto livello deve essere riproporzionato per dodicesimi, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a quindici giorni e trascurando quella inferiore. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Previndai unitamente alla contribuzione del quarto trimestre dell'anno di riferimento ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente.

I nostri uffici sono a disposizione per ogni altro chiarimento.

Distinti saluti

ANCE | RAGUSA
Il Direttore
(Dot. Ing. Giuseppe Guglielmino)

