



LABOURBOOK

CCNL DIRIGENTI
INDUSTRIA

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto a fornire una panoramica chiara e completa del CCNL Dirigenti Industria.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. INTRODUZIONE
2. INQUADRAMENTO DEL DIRIGENTE
3. ASSUNZIONE E CONTRATTO
4. RETRIBUZIONE E BENEFIT
5. ORARIO DI LAVORO E FERIE
6. PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ASSISTENZA INTEGRATIVA
7. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i Dirigenti di Aziende Industriali è un contratto stipulato tra Federmanager e Confindustria, che regola i rapporti di lavoro dei dirigenti impiegati nelle imprese industriali. Questo contratto stabilisce diritti, doveri, trattamenti economici e normativi dei dirigenti, rappresentando un punto di riferimento per tutte le aziende del settore industriale italiano che impiegano personale dirigenziale.

2. INQUADRAMENTO DEL DIRIGENTE

Sono Dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano condizioni di subordinazione e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.

Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori e i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda; rientrano altresì nella suddetta definizione quelle figure professionali di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale, che concorrono a definire e realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.

3. ASSUNZIONE E CONTRATTO

Il contratto individuale di un dirigente deve contenere elementi fondamentali come la qualifica, la sede, la retribuzione, l'inquadramento e l'eventuale periodo di prova, che può avere una durata massima di sei mesi.

Oltre ai classici elementi obbligatori del contratto di lavoro, l'assunzione del dirigente può prevedere la stipula di altri accordi.

Il patto di non concorrenza, ad esempio, può essere inserito e deve prevedere una specifica indennità economica da riconoscere al lavoratore durante il rapporto di lavoro oppure al termine dello stesso, in quanto si pone un vincolo alla sua futura libertà di scelta lavorativa.

L'accordi di stabilità, invece, vincola il dirigente a rimanere in azienda per un determinato periodo di tempo. Anche in questo caso al lavoratore deve essere riconosciuto un corrispettivo in denaro o in natura (ad esempio un master di formazione).

4. RETRIBUZIONE E BENEFIT

La retribuzione del dirigente comprende una parte fissa e una parte variabile legata al raggiungimento di obiettivi (MBO – Management By Objectives).

La parte fissa è determinata dal CCNL attraverso la definizione del trattamento minimo di garanzia (TMCG), che per l'anno 2025 è fissato in 80.000 €.

Anche ai dirigenti possono essere riconosciuti fringe benefit quali auto aziendale, assicurazione sanitaria integrativa, previdenza complementare e, in alcune realtà, anche stock option.

5. ORARIO DI LAVORO E FERIE

Il dirigente, per la natura delle sue funzioni, non è soggetto a un orario di lavoro rigido. Tuttavia, ha diritto a un periodo minimo di ferie (30 giorni lavorativi l'anno). La flessibilità è una caratteristica distintiva del lavoro dirigenziale, specialmente in relazione allo smart working e all'organizzazione autonoma delle attività.

6. PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ASSISTENZA INTEGRATIVA

Il CCNL Dirigenti Industria indica il PREVINDAI come ente previdenziale di categoria. Al fondo viene versata una percentuale pari all'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita dal dirigente.

Per quanto riguarda l'assistenza integrativa, invece, il fondo è il FASI.

Inoltre, in favore del dirigente, l'azienda provvederà a stipulare una polizza assicurativa che assicuri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa del dirigente, una somma pari a 300.000 € qualora il dirigente non abbia figli a carico né coniuge, pari a 400.000 € quando vi siano persone a carico.

L'azienda deve stipulare anche una polizza che assicuri il dirigente in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

7. CESSAZIONE DEL RAPPORTO

La cessazione può avvenire per dimissioni volontarie, licenziamento per giustificato motivo o giusta causa, o per accordo tra le parti.

In caso di licenziamento, il dirigente ha diritto a un periodo di preavviso (o alla relativa indennità sostitutiva) e al TFR.

Il periodo di preavviso è così determinato:

Fino a 6 anni di anzianità: 6 mesi di preavviso;

Da 6 a 10 anni di anzianità: 8 mesi di preavviso;

Da 10 a 15 anni di anzianità: 10 mesi di preavviso;

Oltre i 15 anni di anzianità: 12 mesi di preavviso.

Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, può avvalersi della clausola di conciliazione e arbitrato prevista dal CCNL. In caso di contenzioso, le parti sceglieranno un collegio arbitrale.

La tutela è principalmente di natura economica, dato che il dirigente non è soggetto alle tutele previste per i lavoratori subordinati in caso di licenziamento illegittimo. Tale tutela prende il nome di indennità supplementare.

Questa indennità omnicomprensiva viene determinata in base ai seguenti requisiti:

Fino a 2 anni di anzianità aziendale, 4 mensilità;

Da 2 a 6 anni di anzianità, da 4 a 8 mensilità;

Da 6 a 10 anni di anzianità, da 8 a 12 mensilità;

Da 10 a 15 anni di anzianità, da 12 a 18 mensilità;

Oltre i 15 anni di anzianità, da 18 a 24 mensilità.