

# Contratto Dirigenti Industria

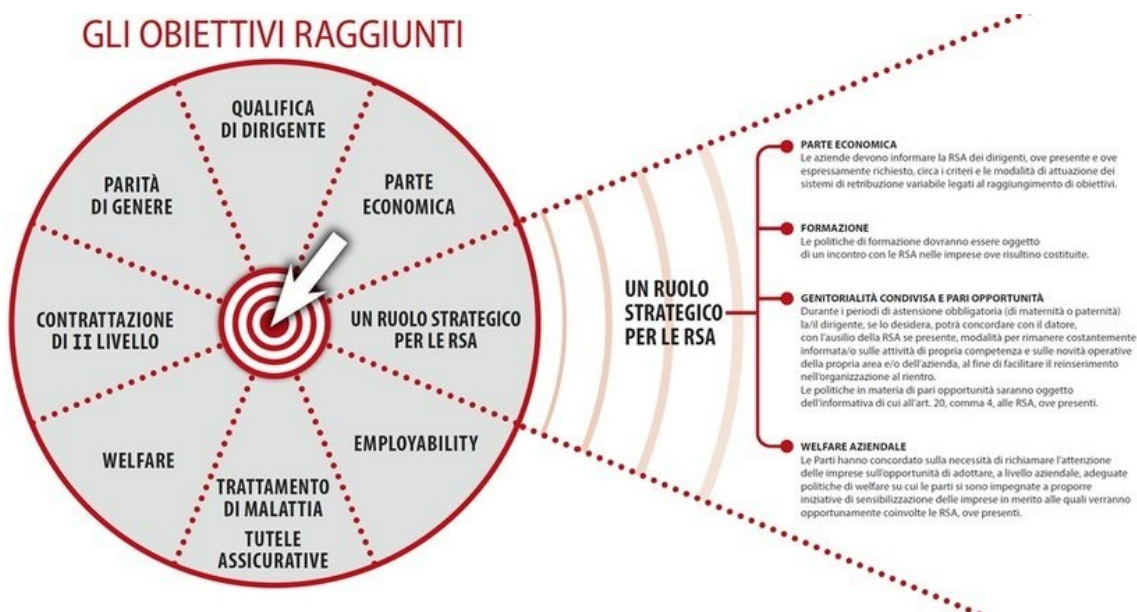
*La versione aggiornata del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dei dirigenti industria 2025-2027, firmato il 13 novembre 2024, è qui riassunta per facilitarne la consultazione..*

Il Contratto Nazionale Confindustria-Federmanager, rinnovato il 13 novembre 2024, costituisce il riferimento - dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 - per decine di migliaia di dirigenti e di aziende produttrici di beni e servizi.

Rispetto al precedente articolo "Contratto Dirigenti Industria 2019-2024" (DI Agostino D'Arco Ott. 2019) sono riproposti i termini generali e le novità del rinnovo contrattuale per fornire un'informazione sintetica e al tempo stesso completa sul rapporto di lavoro.

Il dirigente è un prestatore di lavoro subordinato, sebbene gli siano attribuiti un ruolo e un grado di professionalità elevati per esercitare in modo autonomo i poteri decisionali e raggiungere le finalità dell'impresa. Assieme a quadri, impiegati e operai, i dirigenti sono una delle quattro categorie di lavoratori indicati dal Codice Civile, art. 2094.

Se i top manager definiscono accordi specifici con le imprese, il contratto dei dirigenti costituisce un riferimento per la stragrande maggioranza di colleghi.



## Principali novità

Aggiornamento della definizione di dirigente con l'introduzione delle figure – molto diffuse nell'industria – dei dirigenti "specialisti" o "professional" anche senza un ruolo diretto di gestione dei collaboratori

Introduzione della parte variabile della retribuzione (obbligatorietà introduzione MBO) per tutti i dirigenti, rendendo pienamente operativo il modello contrattuale

Aggiornamento del livello minimo di garanzia

Introduzione di una "una tantum" a copertura del periodo di vacanza contrattuale (2024) per una parte dei dirigenti

Rafforzamento del ruolo di interlocuzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei dirigenti

Modifiche al sistema di contribuzione della previdenza integrativa (PREVINDAI)

Introduzione del welfare aziendale

Rafforzamento dei punti riguardanti la parità di genere e la genitorialità condivisa

Aggiornamento dell'indennità di trasferta

Aggiornamento del massimale di copertura assicurativa

Miglioramento del trattamento di malattia per patologie oncologiche

# Ruolo

Confindustria e Federmanager confermano un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolineano la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa; un modello che tenga conto delle dinamiche sociali e civili e sottolineano la valenza strategica per le imprese di operare secondo modelli organizzativi inclusivi che valorizzino anche le figure manageriali femminili e favoriscano la genitorialità condivisa.

La nuova definizione di dirigente chiarisce che: *"Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del Codice Civile e che ricoprono in 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 in 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 nella 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".*

Il contratto introduce pertanto le figure di dirigente "specialista" o "professional" diffuse in ambito aziendale e che finora non erano automaticamente riconosciute nella categoria dal momento che il ruolo dirigenziale di queste nuove professionalità non sempre comporta la gestione di personale subalterno.

L'esistenza di fatto delle condizioni indicate comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del Contratto Dirigenti Industria con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni prima indicate.

## Assunzione

L'assunzione o la promozione a dirigente devono essere formalizzate con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto al Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG) indicato nel contratto collettivo. Il periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione potrà essere concordato in forma scritta fra le parti e non potrà essere superiore a sei mesi.

# Trattamento Economico

## Componente fissa della retribuzione

Il «Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia» (TMCG) annuo del dirigente è rivalutato a:

- 80mila euro a valere dal 2025
- 85mila euro a valere dal 2026

Ai fini del confronto tra TMCG e il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente si prendono in considerazione:

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;
- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;
- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili. Esclusivamente per il personale dirigente impegnato 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, verranno prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi Piani Vendita.

Eventuali differenze rispetto al TMCG saranno attribuite al dirigente attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di «adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia», con la retribuzione di dicembre e tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

## Adeguamento una tantum

Viene riconosciuto entro il mese di marzo 2025, un importo una tantum onnicomprensivo, pari al 6% del trattamento economico annuo lordo percepito nel 2024 ai dirigenti inquadrati in azienda almeno dal 1° gennaio 2019 con un trattamento economico nell'anno 2024 fino a 100.000 euro e che non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli scatti di anzianità e i compensi e gli aumenti dovuti per l'adeguamento al TMCG nel periodo di vigenza dal precedente rinnovo e fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Non saranno considerati aumenti ai fini del riconoscimento di questo importo le eventuali "una tantum" e i compensi di importo variabile collegati a indici e/o risultati (MBO).

# Componente variabile della retribuzione

Viene finalmente resa **obbligatoria** l'introduzione di un sistema di retribuzione variabile legato al **raggiungimento di obiettivi** (MBO) rendendo così pienamente operativa la struttura contrattuale finora rimasta su base volontaria.

Il modello retributivo introdotto prevede ora un trattamento economico formato da una parte fissa e una parte variabile legata al raggiungimento di obiettivi specifici aziendali. Inoltre, le Rappresentanze Aziendali dei dirigenti sono coinvolte e informate relativamente all'applicazione del modello. Infine, i periodi di maternità o paternità non possono influire negativamente nel computo degli importi MBO.

*"Le imprese **devono** - così indica il contratto - adottare sistemi di retribuzione variabile collegati a indici o risultati. Dell'applicazione di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la RSA dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione e daranno seguito a un incontro ove espressamente richiesto. In ogni caso, i sistemi di retribuzione variabile collegati a indici o risultati devono computare, ai fini della determinazione del compenso, i periodi di congedo di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale".*

*"...l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali, costituisce un elemento di grande rilevanza per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, in particolare di piccole e medie dimensioni, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare effettiva attuazione alle intese contrattuali tra le parti, rendendo obbligatoria la presenza della parte variabile nella struttura retributiva del dirigente".*

*"L'Osservatorio bilaterale permanente monitorerà il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali anche al fine di verificare il grado di diffusione dei modelli attuativi definiti con l'accordo e verranno promosse iniziative formative e culturali congiunte rivolte in particolare al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti. Annualmente, di norma nel corso del secondo semestre, le parti promuoveranno una riunione di delegazioni plenarie al fine di riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi".*

# Svolgimento del rapporto

## Trasferte

Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta il rinnovo contrattuale aumenta da 85 a 100 euro l'importo giornaliero per spese non documentabili.

## Trattamento di malattia

Viene previsto un innalzamento del periodo di conservazione del posto di lavoro fino a 18 mesi nel caso di patologie oncologiche. I 6 mesi aggiuntivi potranno essere applicati solo nel primo triennio di insorgenza della malattia purché certificata e comunicata all'azienda.

*"Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o a infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. Il periodo di conservazione del posto è elevato a 18 mesi nel caso di patologie oncologiche. Il suddetto periodo di conservazione del posto di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, mentre i 6 mesi aggiuntivi, per i casi di patologie oncologiche, troveranno applicazione soltanto nel primo triennio dall'insorgenza della patologia ove debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda".*

Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza.

Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto sul lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Ugual trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente in caso di invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

# Polizza assicurativa per cause diverse da infortunio e malattia professionale

Con decorrenza 1° gennaio 2025 vengono aggiornati i massimali a 300.000 euro per il dirigente senza figli o coniuge a carico e 400.000 euro per il dirigente con nucleo familiare con figli e/o coniuge.

La quota a carico del dirigente viene incrementata a 300 euro annui.

## Previdenza complementare

È stato modificato il criterio originale di una quota paritetica di contribuzione tra dirigente e azienda: la quota a carico dell'azienda, corrispondente al 4% da applicarsi fino al limite di 200mila euro e pari a un importo che

non può essere inferiore a 4.800 euro, viene incrementata del 2% e conseguentemente quella a carico del dirigente risulta così ridotta del 2%.

In pratica, restando fisso il limite complessivo pari all'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, il dirigente contribuisce per il 2% (che può essere ulteriormente ridotto all'1% in caso di accordi aziendali) e l'azienda per il 6% (o fino al 7% nel caso di accordi aziendali).

## RSA: informazione e consultazione dei dirigenti

I dirigenti aderenti a Federmanager possono istituire **Rappresentanze Sindacali nelle Aziende (RSA)**, che potranno esaminare in prima istanza le questioni inerenti all'applicazione delle clausole contrattuali e il riconoscimento della qualifica di dirigente.

Le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio e alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri e alle modalità attuative delle politiche retributive, ai sistemi di retribuzione variabile e in materia di pari opportunità: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Nota di intenti" posta a premessa del contratto.

Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza, con attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007.

## Formazione e politiche attive

### Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda. Le responsabilità penali per legge ricadono sul personale responsabile.

Si conferma l'impegno a ricercare idonee polizze assicurative collettive, tramite la gestione separata FASI e IWS, per garantire la maggior tutela possibile minimizzando i costi.

# Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Confindustria e Federmanager riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Le parti condannano le violenze e le molestie in tutte le loro forme e riconoscono la necessità di intervenire per favorire, anche nella categoria dirigenziale, il riconoscimento, la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro, con le iniziative dettagliate nell'accordo accessibile seguendo le indicazioni in calce all'articolo.

## Pari opportunità ed equità retributiva

Confindustria e Federmanager promuovono l'adozione di misure volte a **ridurre il divario di genere**, diffondendo al contempo una cultura inclusiva e neutrale di crescita professionale e di equità remunerativa basata sulla **meritocrazia**. In questo senso, le Parti condividono l'opportunità di promuovere e diffondere iniziative volte all'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese che hanno alle proprie dipendenze dirigenti uomini e donne, con il coinvolgimento, ove esistenti, delle relative rappresentanze sindacali.

La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono anche a "4.MANAGER" il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art.46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Federmanager e Confindustria concordano inoltre di estendere alla dirigenza la portata dell'accordo sulle molestie o violenze nei luoghi di lavoro già sottoscritto da Confindustria e di darne ampia diffusione coinvolgendo 4.Manager nella promozione delle procedure di gestione più adeguate a contrastare queste situazioni.

## Tutela e sostegno della maternità, della paternità e della genitorialità condivisa

Viene data particolare attenzione al tema delle pari opportunità. Viene **garantita la retribuzione al 100%** per il primo mese di congedo parentale fino al sesto anno di età del bambino e il diritto al mantenimento del posto di lavoro fino al compimento di 1 anno di vita del bambino. L'azienda può estendere con accordi interni il periodo di paternità obbligatorio rispetto a quanto stabilito per legge. Viene anche promossa l'adozione di **misure di flessibilità** della prestazione lavorativa per i dirigenti con figli di età inferiore ai dodici anni o con figli con disabilità riconosciuta, ovvero per i dirigenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado beneficiari della l. 104/1992, fatta salva la specifica disciplina sull'orario di lavoro dei dirigenti. Viene esteso il divieto di trasferimento anche al caso del dirigente con figli a carico con disabilità riconosciute.

È possibile concordare con l'azienda, e con l'ausilio della Rappresentanza Sindacale (ove presente), delle modalità per garantire che il dirigente in maternità o paternità resti costantemente informato sulle attività di propria competenza in modo da favorirne il rientro al lavoro.

Sono attribuite all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", le attività di raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative specifiche dedicate, "4.MANAGER" provvederà alla diffusione di tali "best practice".

## Assistenza sanitaria integrativa

*"Confindustria e Federmanager hanno condiviso la necessità di procedere nel percorso finalizzato a far conseguire **piena autonomia al FASI OPEN**, in modo che il Fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa continuare a perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari e sviluppare servizi per la non autosufficienza".*

## Welfare aziendale

*"Confindustria e Federmanager concordano nel ritenere che adeguate iniziative di welfare, da attuare a livello aziendale, previo incontro con le RSA ove esistenti, costituiscano un valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai dirigenti, e si impegnano a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche".*

## Trasferimento di proprietà dell'azienda

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. In caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non possono essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente. Qualora il dirigente non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni, alla risoluzione del rapporto con un preavviso di soli 15 giorni e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, a un trattamento pari ad 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante nel caso di licenziamento.

## Trasferimento del dirigente

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno e del dirigente con figli a carico con una disabilità riconosciuta. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

## Mutamento di posizione

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. A seguito di mutamento dell'attività il dirigente che risolva il rapporto di lavoro entro 60 giorni avrà diritto a un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, oltre al trattamento di fine rapporto.

## Ferie

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. Ai dirigenti spettano 35 giorni di ferie l'anno senza considerare per il calcolo le domeniche ed i giorni festivi, mentre è da conteggiare il sabato se facente parte del periodo di ferie. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, fatta salva ogni diversa intesa, qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, nonostante l'invito del datore di lavoro e per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta. In assenza dell'invito del datore di lavoro alla fruizione delle ferie verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei 24 mesi.

## Congedo matrimoniale

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. In occasione di matrimonio compete al dirigente non in prova un periodo di congedo di 15 giorni anche consecutivi, da fruirsi nei termini concordati con l'impresa, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio retribuita al 100% con relativo trattamento previdenziale. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto, in occasione del matrimonio, con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

# Tutele sindacali del rapporto

## Informazione e consultazione dei dirigenti

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. I dirigenti aderenti a Federmanager possono istituire Rappresentanze Sindacali nelle Aziende (RSA), che potranno esaminare in prima istanza le questioni inerenti l'applicazione delle clausole contrattuali e il riconoscimento della qualifica di dirigente. Le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive, ai sistemi di retribuzione variabile ed in materia di pari opportunità: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Nota di intenti" posta a premessa del contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza, in attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007.

## Collegio arbitrale

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. È istituito, a cura delle organizzazioni territoriali Confindustria e Federmanager, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti.

# Risoluzione del rapporto di lavoro

## Preavviso

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. Il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti in funzione degli anni di anzianità:

- 6 mesi per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- 8 mesi fino a dieci anni;
- 10 mesi fino a quindici;
- 12 mesi di preavviso per un numero maggiore di anni.

Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso pari ad 1/3 di quelli indicati per l'azienda. È in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

## Trattamento dei fine rapporto

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. Alla risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dal preavviso, un trattamento di fine rapporto in base alla legge in vigore, calcolato sullo stipendio e tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso.

## Risoluzione del rapporto

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. In caso di licenziamento riconosciuto ingiustificato, gli importi dovuti in aggiunta al preavviso sono stabiliti in funzione dell'anzianità aziendale, cioè gli anni del dipendente presso la stessa impresa:

- 4 mensilità fino a due anni di anzianità aziendale;
- da 4 a 8 mensilità oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale;
- da 8 a 12 mensilità oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale;
- da 12 a 18 mensilità oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale;
- da 18 a 24 mensilità oltre quindici anni di anzianità aziendale.

La disciplina dei licenziamenti individuali non è applicabile a quelli collettivi regolamentati per i dirigenti dall'art. 16 della legge 30 ottobre 2014 n. 161.

## Servizi a favore dei dirigenti licenziati - Politiche Attive

Nessuna modifica introdotta dal rinnovo contrattuale. A favore dei dirigenti licenziati che non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica sono offerti per un periodo non superiore a 12 mesi i servizi di welfare (GS FASI): copertura sanitaria Fasi e integrativa Assidai; copertura assicurativa per morte o invalidità permanente, oltre i 2/3, per una somma non superiore a 100.000 euro; con il rinnovo del CCNL sono state previste iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement.

---