

**Contratto/1.** L'accordo **Federmanager** e Confindustria assegna a **4.Manager** un contributo di 100 euro per ogni dirigente in servizio per gestire la ricollocazione

# Per i manager dell'industria politiche attive strategiche

**Claudio Tucci**

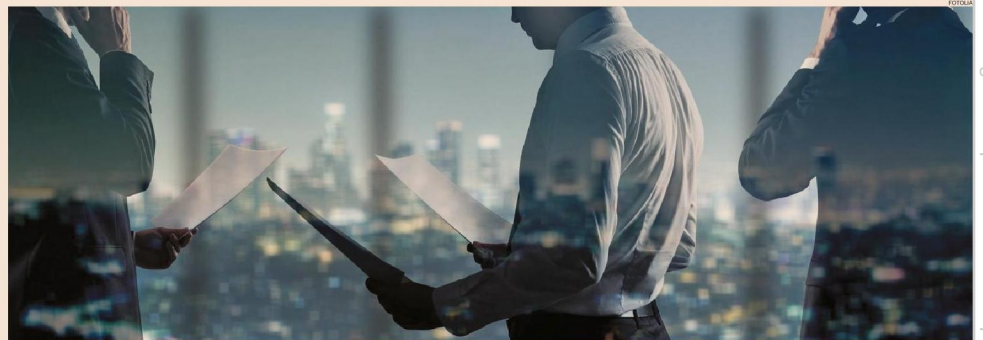
**D**ebutano le politiche attive anche per i dirigenti dell'industria, che, d'ora in avanti, hanno la possibilità di ricevere servizi mirati di outplacement se coinvolti da ristrutturazioni o interessati da processi che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro.

**4.Manager**, l'associazione costituita da Confindustria e **Federmanager**, riceverà infatti dalle imprese un contributo di 100 euro l'anno per dirigente in servizio, in modo tale che si potrà attivare, con il consenso del manager e alla firma della risoluzione consensuale del rapporto, un percorso di ricollocazione, co-finanziato, da **4.Manager**, fino a 3mila euro (senza quindi introdurre costi aggiuntivi per i datori).

Non solo. Si rafforza il capitolo "previdenza complementare": oltre alla conferma del limite complessivo dell'8% di contribuzione totale, metà impresa metà manager, dal 2020 aumenta il massimale contributivo da 150mila a 180mila euro. Viene poi eliminato, progressivamente, il requisito dei sei anni di anzianità aziendale per l'applicazione del minimale contributivo a carico dell'azienda. Pertanto, dal 1° gennaio 2022 è prevista l'erogazione da parte delle aziende di un contributo annuo di almeno 4.800 euro, con la possibilità, sempre per l'impresa, di anticipare il versamento del contributo minimo. Si inserisce, poi - anche qui per la prima volta - un criterio di flessibilità che apre alla possibilità di fare della previdenza complementare uno strumento gestionale della politica retributiva, beneficiando, peraltro, - se si rientra nei tetti retributivi - degli attuali incentivi riconosciuti dalla legge. In pratica, l'impresa, in accordo con il dirigente, può farsi carico di una quota della contribu-

zione dovuta dall'interessato, fino al 3 per cento, salendo, complessivamente, fino al 7 per cento.

Il nuovo Ccnl firmato quest'estate da Confindustria e **Federmanager**, e applicabile fino al 2023 ai circa 70mila dirigenti in servizio del settore industriale rappresen-





tati da **Federmanager**, disegna un impianto molto innovativo per la categoria, che fa leva su un doppio binario tutele e welfare (in questo ci si distanzia nettamente dal Ccnl dei dirigenti pubblici per i quali questi istituti negoziali fanno ancora fatica a decollare - si veda altro servizio in pagina).

«Il cambio culturale è aver ridato centralità alla formazione finalizzata all'employability - spiega il presidente di **Federmanager**, **Stefano Cuzzilla** -. Ciò dovrà indurre un ripensamento anche all'interno delle stesse imprese, specie le pmi, per aprire a manager qualificati e 4.0 e spingere così su innovazione e sviluppo».

«L'efficacia dell'impianto contrattuale è stata confermata - ha aggiunto Pierangelo Albini, direttore dell'area Lavoro, welfare e capitale umano di Confindustria - e sono state gettate le basi per avviare, a vantaggio di imprese e diri-

genti, una nuova stagione del welfare contrattuale».

Insomma, la scommessa del nuovo Ccnl per i manager privati non si ferma, quindi, al solo incremento monetario, che comunque viene assicurato: i nuovi parametri del trattamento minimo di garanzia si alzano da 69mila euro con decorrenza 2020 per arrivare a 75mila dal 2023.



**STEFANO CUZZILLA**

È il presidente di Federmanager e di 4.Manager



**PIERANGELO ALBINI**

È il direttore dell'area Lavoro, welfare e capitale umano di Confindustria

Accanto al rafforzamento della dotazione del fondo Previdai, già istituito dalle parti contrattuali, per assicurare tutele più effettive a favore dei dirigenti, il nuovo Ccnl prevede, inoltre, interventi migliorativi alle tutele sulla persona e sulla professione anche con la previsione di introdurre coperture cumulative già a partire dal 2020, tramite polizze assicurative collettive, che si cercherà di rendere più vantaggiose, ma pure più accessibili attraverso

un'estensione degli ambiti applicativi con la società Iws spa e il Fasi, strumento operativo della nuova Gs Fasi «non autosufficienza».

Altra novità è che si è diviso, anche formalmente, la malattia dalla tutela della maternità e paternità per assicurare, con maggiore chiarezza, le rispettive garanzie. Al dirigente, colpito da gravi malattie, ad esempio, può essere concessa un'aspettativa fino a 12 mesi, mantenendo le tutele contrattuali sulla

malattia. E ancora: il manager di età superiore a 55 anni o 50 anni se con figli minori, non può essere trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda (negli altri casi in cui scatta il trasferimento sono stabilite una serie di agevolazioni per l'interessato e per la sua famiglia).

Un'altra prima volta, poi, è l'introduzione di un articolo sulle pari opportunità con particolare attenzione all'equità retributiva tra dirigente uomo e donna. Sulla risoluzione del rapporto di lavoro infine sono due le novità: la prima innalza da 2 a 4 mesi di preavviso l'indennità supplementare con anzianità aziendale fino a 2 anni; la seconda elimina il riferimento all'età fissa di 67 anni per la non applicazione della disciplina contrattuale; in questo modo si garantisce una sorta di "saldatura" tra cessazione del rapporto di lavoro e diritto alla pensione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA