

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n.3-2023

Oggetto: TMCG e Previdenza complementare dirigenti industria

L'accordo del 30 luglio 2019 per il rinnovo del CCNL 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, ha previsto degli aumenti in merito al trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) e dell'estensioni alla previdenza complementare.

Si illustra brevemente, quanto segue:

Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG)

Si ricorda che il "*trattamento minimo complessivo di garanzia*", come stabilito al successivo punto 1, è il parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo lordo così come definito al successivo punto 2, complessivamente riconosciuto al dirigente.

- 1) Trattamento minimo complessivo di garanzia è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Lo stesso, viene stabilito nelle seguenti misure:
 - 69.000 euro annui, a valere dall'anno 2020;
 - 72.000 euro annui, a valere dall'anno 2022;
 - 75.000 euro annui, a valere dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza in azienda alla data dell'1/1/2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del CCNL 30/12/2014.

- 2) Ai fini del confronto tra il "*trattamento minimo complessivo di garanzia*" 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.

Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al punto 2, riconosciuto al dirigente ed il "*trattamento minimo complessivo di garanzia*", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a

titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione del mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà incrementato dell'importo mensile necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il trattamento minimo complessivo di garanzia spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo una tantum utile, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Previdenza Complementare

Rispetto all'anno 2022, per l'anno 2023 non vi sono modifiche della contribuzione dovuta al Fondo Previdai.

Sono pertanto confermate le modifiche apportate, a decorrere dal 1° gennaio 2020, dall'Accordo 30 luglio 2019 nei confronti dei dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010, nonché per quelli assunti o nominati successivamente:

- aumento del **massimale contributivo annuo a 180.000,00 euro** (150.000,00 euro fino al 2019);
- possibilità che la contribuzione annua dovuta al fondo, fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda, possa essere sostenuta dall'azienda fino al 7%, rimanendo a carico del dirigente solamente l'1% della contribuzione stessa (previo accordo tra l'azienda e il dirigente).

Inoltre, a partire **dal 1° gennaio 2022**, è prevista l'estensione a **tutti gli iscritti** al Fondo del **contributo minimo** annuo a carico dell'azienda, pari a **4.800,00 euro** (l'azienda potrebbe anticipare tale contribuzione minima).

La contribuzione al Fondo Previdai per l'anno 2023 è di seguito riportata:

CONTRIBUZIONE FONDO PREVINDAI ANNO 2023			
Anzianità dirigenziale	Classe di contribuzione	Massimale contributivo	Aliquote
Fino a 6 anni compresi	Classe 1,2,3 e 4	Fino a euro 180.000,00	4% c/ditta (con un minimo di 4.800 euro annui) e 4% c/dirigenti
Oltre 6 anni	Classe 1,2,3 e 4		

Nulla cambia rispetto all'anno precedente per quanto riguarda la quota di TFR da destinare al fondo; di seguito si riportano gli importi dovuti per l'anno 2023:

CLASSI DI CONTRIBUZIONE	QUOTA TFR
Classe 1	3% delle retribuzione utile del TFR
Classe 2	4% delle retribuzione utile del TFR
Classe 3,4 e 8	100% della retribuzione utile del TFR

Dr. Paolo Dalmascio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

A titolo riepilogativo si ricorda che, per:

- Classe 1, si intendono i vecchi iscritti che già versavano al fondo alla data del 28 aprile 1993;
- Classe 2, si intendono i nuovi iscritti con data di prima occupazione antecedente al 28 aprile 1993;
- Classe 3, si intendono i nuovi iscritti con data di prima occupazione successiva al 27 aprile 1993 e anteriore al 1° gennaio 2007;
- Classe 4, si intendono i nuovissimi iscritti con prima iscrizione alla previdenza obbligatoria posteriore al 31 dicembre 2006;
- Classe 8, si intendono i dirigenti che, ai sensi del D.Lgs n. 252/2005, si sono iscritti tacitamente al fondo.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

Bergamo, 17 gennaio 2023

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmascio