

RINNOVO CCNL DIRIGENTI E QUADRI SUPERIORI PMI

In data 31 gennaio 2014 tra Confapi e Federmanager è stato stipulato l' accordo per il rinnovo del Ccnl 22 dicembre 2010 per i Dirigenti e per i Quadri delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi.

In considerazione della difficile situazione economica e produttiva che investe il sistema industriale del nostro paese ed in particolare le piccole e medie imprese, le parti hanno concordato che l' aumento del minimo contrattuale avrà decorrenza da gennaio 2015 e verrà definito tra le stesse parti entro il mese di novembre 2014, sia nella parte relativa ai Dirigenti che in quella per i Quadri Superiori.

Le principali novità riguardano:

- modifica dell' allegato dell' articolo 3
- modifica dell' articolo 6 - Contrattazione individuale legata ad obiettivi
- modifica dell' allegato , lettera b) dell' art. 9
- modifica dell' allegato dell' art. 19
- verbale di accordo sull' assistenza sanitaria integrativa
- verbale di accordo sulla previdenza complementare
- verbale di accordo sull' assunzione dei dirigenti disoccupati
- verbale di accordo sull' assunzione dei quadri superiori disoccupati
- verbale di accordo sulla risoluzione del rapporto di lavoro

Il presente Ccnl, unitamente ai verbali di accordo allegati, che costituiscono parte integrante dello stesso, decorrerà da gennaio 2014, salvo le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2016.

Si allega di seguito il testo dell' accordo 31 gennaio 2014 e i relativi verbali di accordo.

Per qualsiasi ulteriore informazione preghiamo di rivolgersi all'Ufficio Relazioni Industriali e Sindacali di Apindustria Brescia: Tel. 030 23076 - Fax. 030 2304108 - sindacale@apindustria.bs.it.

Brescia, 12 marzo 2014

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 22 DICEMBRE 2010 PER I DIRIGENTI E PER I QUADRI SUPERIORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

Addì 31 gennaio 2014, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

convengono di apportare al vigente CCNL le seguenti modificazioni e integrazioni:

SEZIONE PRIMA - DIRIGENTI

Art. 3 – Determinazione del minimo contrattuale

In considerazione del perdurare della difficile situazione economica e produttiva che investe il sistema industriale del Paese e in particolare le piccole e medie imprese, l'aumento del minimo contrattuale avrà decorrenza 1° gennaio 2015 e verrà definito tra le stesse parti entro il 30 novembre 2014.

Viene modificato l'allegato all'art. 3 come segue:

Allegato all'art. 3

Al fine di incentivare l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale, il minimo contrattuale per i dirigenti fino a 43 anni di età, neo assunti o promossi a tale qualifica nel corso del presente contratto, resta pari a € 4.300,00 (euro quattromilatrecento/00). Tale minimo contrattuale sarà applicato per un periodo pari a tre anni a decorrere dalla data di assunzione o promozione. Al termine del suddetto periodo triennale si applica automaticamente il minimo contrattuale vigente per tutti gli altri dirigenti.

Art. 6 – Contrattazione individuale legata ad obiettivi

Il punto 3. È sostituito dal seguente:

3. Qualora non sia applicato quanto previsto dal comma 1, il dirigente avrà diritto all'indennità sostitutiva di seguito regolata:

- a) al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con qualifica di dirigente e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso, al dirigente verrà corrisposto un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 (centoventinove/11). Tale importo mensile sarà incrementato a € 200,00 mensili, a partire dal compimento del biennio

di anzianità successivo a quello in corso alla data del 31 dicembre 2012 e a € 300,00 mensili a partire dal compimento del biennio di anzianità successivo a quello in corso alla data del 31 dicembre 2013.

- b) I casi in cui non dovessero essere attivati o coerentemente applicati gli strumenti di retribuzione variabile incentivante di cui al presente articolo, su istanza del dirigente, sono oggetto di esame congiunto tra le parti, azienda e dirigente, alla presenza dei rappresentanti delle rispettive associazioni territoriali, che deve esaurirsi entro il termine di 60 giorni. Le conclusioni formano oggetto di apposito verbale che viene trasmesso alle Parti interessate affinché si provveda al riconoscimento al dirigente della quota di retribuzione legata agli obiettivi.

Allegato all'art. 9, lettera b)

L'Allegato all'art. 9, lettera b) è sostituito dal seguente.

CONFAPI e FEDERMANAGER, stabiliscono che, a decorrere dall'1° gennaio 2014, il contributo complessivo annuo alla Fondazione IDI per il finanziamento delle iniziative formative della fondazione medesima è pari a € 300,00 (euro trecento/00) per ciascun dirigente in forza, ripartito pariteticamente tra azienda e dirigente.

Il contributo complessivo annuo alla Fondazione IDI è gestito secondo i principi di pariteticità nella composizione degli Organi di amministrazione e di controllo tra rappresentanti CONFAPI e FEDERMANAGER e nel rispetto del principio dell'alternanza nelle cariche di Presidente e di Vice Presidente della Fondazione.

Il contributo si intende calcolato per 12mi e sarà rivisto dalle Parti al fine di adeguarne eventualmente l'entità alle esigenze di formazione.

Il contributo è versato alla Fondazione IDI, in base alle modalità concordate dalle Parti.

L'azienda è tenuta ad indicare alla Fondazione IDI, al momento della promozione o dell'assunzione del dirigente, la tematica formativa di interesse, e ciò per la predisposizione dei relativi corsi di formazione e per la partecipazione dei dirigenti ai corsi stessi.

L'azienda deve consentire la partecipazione dei dirigenti ai corsi organizzati dalla Fondazione IDI.

Il dirigente è tenuto alla partecipazione al corso.

Qualora il dirigente promosso o assunto ai sensi dell'allegato all'art. 3 del presente accordo, salvo sua rinuncia per iscritto, non partecipi ad almeno un corso organizzato dalla Fondazione IDI, per la suddetta tematica formativa di interesse – e di cui abbia ricevuto comunicazione formale, prima della comunicazione della risoluzione del rapporto del dirigente – l'azienda non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, così come regolamentata dal presente accordo, applicandosi pertanto la disciplina originaria di cui all'art. 19 e all'art. 22, secondo comma, del vigente CCNL.

Nel caso in cui l'azienda intendesse estendere la partecipazione a corsi di formazione organizzati dall'IDI anche a propri dipendenti aventi qualifica di Quadro per i quali si prospetti uno sviluppo di carriera verso un inquadramento superiore, ne potrà dare segnalazione alla Fondazione IDI, concordando direttamente con la stessa la partecipazione dei suddetti Quadri ai corsi ed il relativo onere.

Nota a Verbale

Le Parti precisano che la contribuzione alla Fondazione IDI costituisce un obbligo e che conseguentemente il mancato adempimento contributivo determina un inadempimento contrattuale.

Allegato all'art. 19

L'Allegato all'art. 19 è sostituito dal seguente.

“Ai dirigenti promossi o assunti a tempo indeterminato ai sensi del presente allegato che deve risultare espresso nella lettera di nomina o di assunzione, si applica, allo scopo di favorire l'incremento complessivo dell'occupazione dirigenziale nelle imprese aderenti a CONFAPI ed il più facile accesso di queste ultime a risorse manageriali, la seguente normativa a valere per i primi 30 mesi dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito del suddetto periodo di 30 mesi, resta temporaneamente sospesa l'applicazione della disciplina di cui agli artt. 19 e 22, secondo comma, del presente C.C.N.L.. L'azienda, oltre che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 codice civile, potrà risolvere in qualunque momento, nel corso dei 30 mesi di cui sopra, il rapporto di lavoro con comunicazione scritta e con l'applicazione di un preavviso di mesi 4.

Al fine di verificare l'operatività del presente accordo e per il conseguimento dello scopo che esso si prefigge, viene confermato l'Osservatorio nazionale costituito tra CONFAPI e FEDERMANAGER. L'Osservatorio, con cadenza semestrale, dovrà fornire ai firmatari del presente C.C.N.L. i dati pervenuti dalle aziende circa il numero dei dirigenti promossi o assunti ovvero nei cui confronti sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, anche consensuale.

Le aziende che promuoveranno o assumeranno dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o per i quali intervenga la risoluzione, anche consensuale, del rapporto di lavoro costituito in base al presente allegato, devono trasmettere al suddetto Osservatorio, entro 30 giorni, copia della lettera di promozione o assunzione e copia dell'eventuale lettera di risoluzione, anche consensuale, del rapporto di lavoro.

Le comunicazioni all'Osservatorio di assunzione, promozione e licenziamento di cui sopra sono previste quali condizioni essenziali di efficacia degli atti oggetto delle suddette comunicazioni.

L'azienda, in caso di licenziamento, è tenuta ad attivare, se in accordo con il dirigente, una procedura di outplacement secondo le modalità di cui ad apposita convenzione stipulata dalle parti con primarie organizzazioni del settore.

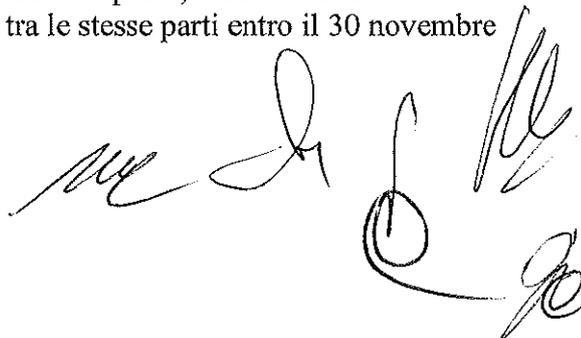
Il relativo importo di spesa sarà a carico dell'azienda, fino ad un massimo del 12% del minimo contrattuale annuo dovuto al dirigente.

Trascorsi 30 mesi dalla data di promozione o di assunzione a tempo indeterminato del dirigente, si applica automaticamente anche la disciplina di cui agli artt. 19 e 22, secondo comma, del vigente C.C.N.L., nonché i termini di preavviso di cui all'art. 23 del C.C.N.L..

SEZIONE SECONDA – QUADRI SUPERIORI

Art. 3 – Trattamento economico

In considerazione del perdurare della difficile situazione economica e produttiva che investe il sistema industriale del Paese e in particolare le piccole e medie imprese, l'aumento del minimo contrattuale avrà decorrenza 1° gennaio 2015 e verrà definito tra le stesse parti entro il 30 novembre 2014.



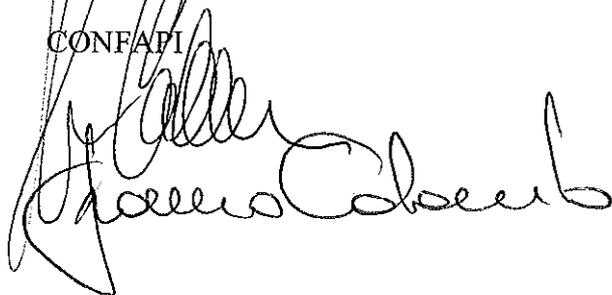
SEZIONE TERZA – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 4 – Decorrenza e durata

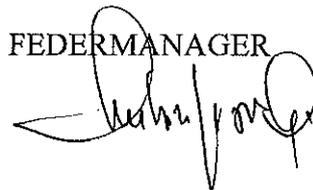
Il primo comma dell'art. 29 è sostituito dal seguente:

“Il presente CCNL, unitamente ai verbali di accordo allegati che costituiscono parte integrante dello stesso CCNL, decorre dal 1° gennaio 2014, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2016.”.

CONFAPI



FEDERMANAGER



VERBALE DI ACCORDO SULL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Addì, 31 gennaio 2014, in Roma

CONFAPI e FEDERMANAGER

premessò che

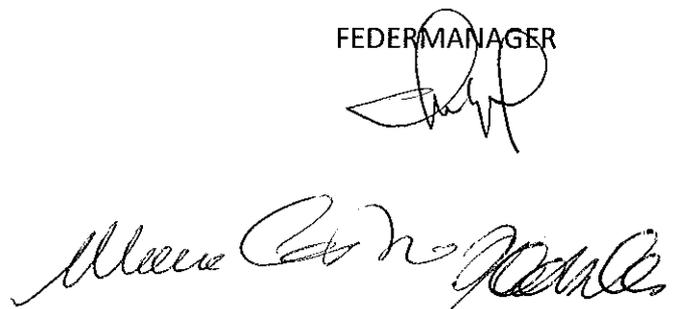
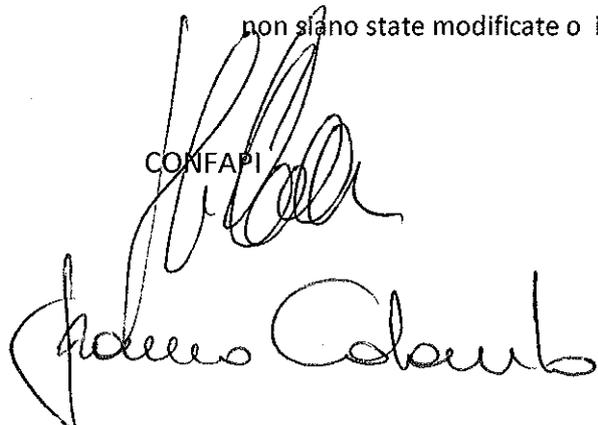
- fra le parti è stato sottoscritto un accordo sull'assistenza sanitaria integrativa in data 4 aprile 2011;
- attraverso il suddetto accordo si è inteso:
 - garantire, attivando una specifica e separata gestione, le coperture sanitarie integrative attraverso l'ente bilaterale Fasdapi, sia per i dirigenti che per i quadri superiori, nonché per gli amministratori e/o i titolari delle PMI, per l'intero nucleo familiare;
 - realizzare tali coperture attraverso specifica Convenzione da stipularsi a cura del Fasdapi con un soggetto a ciò abilitato e individuato dall'Osservatorio della Bilateralità, sulla base dei criteri di efficacia, economicità e funzionalità;
- l'Osservatorio della Bilateralità ha indicato, in via sperimentale, Assidai come soggetto abilitato, con il quale il Fasdapi ha sottoscritto una apposita Convenzione in data 4 aprile 2012 con durata sino al 31 dicembre 2013;

tutto ciò premesso, le parti convengono

- di rinnovare gli accordi in materia di assistenza sanitaria integrativa sino alla data del 31 dicembre 2014;
- che Fasdapi provvederà conseguentemente a prorogare la Convenzione in essere con Assidai;
- di istituire una Commissione bilaterale con lo scopo di definire, entro il 30 giugno 2014, l'assetto definitivo a far data dal 1° gennaio 2015;
- che restano salve ed impregiudicate le clausole degli accordi sull'assistenza sanitaria integrativa che non siano state modificate o in contrasto con il presente accordo.

CONFAPI

FEDERMANAGER



VERBALE DI ACCORDO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Addì, 31 gennaio 2014, in Roma

tra

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

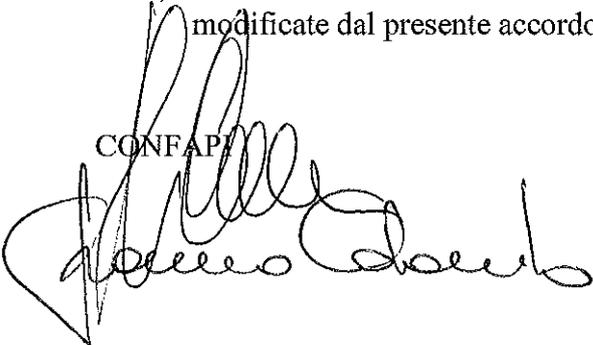
Si conviene quanto segue:

- 1) con decorrenza 1° gennaio 2014, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo che vi aderiranno il contributo annuo a carico dell'azienda di cui al punto 2 lett. a) del verbale di accordo 22 dicembre 2010 non può risultare inferiore a € 4.800 (quattromilaottocento/00);
- 2) il confronto tra il contributo minimo come definito al precedente punto 1) e la contribuzione come determinata al punto 2) lett. a) del verbale di accordo 22 dicembre 2010 deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;
- 3) il punto 4) dell'accordo 22 dicembre 2010 è sostituito dal seguente:

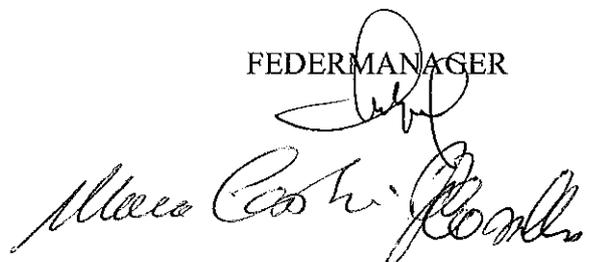
La contribuzione di cui alla lettera a) del precedente punto 2) corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. Sulla base di intese, anche individuali, il datore di lavoro potrà aumentare la quota di contribuzione posta a suo carico, con corrispondente pari riduzione della quota di contribuzione posta a carico del dirigente, salvo il rispetto della contribuzione minima complessivamente stabilita dagli accordi vigenti a carico dell'impresa e del dirigente. E' facoltà del datore di lavoro versare ulteriore contribuzione, senza limiti di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previdapi, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente.

- 4) Si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

CONFAPI



FEDERMANAGER



VERBALE DI ACCORDO SULL'ASSUNZIONE DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI

Addì 31 gennaio, 2014 in Roma

CONFAPI e FEDERMANAGER

Premesso che

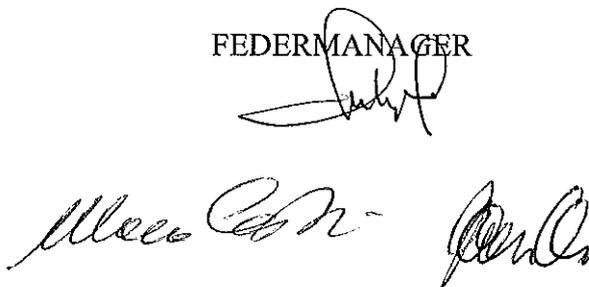
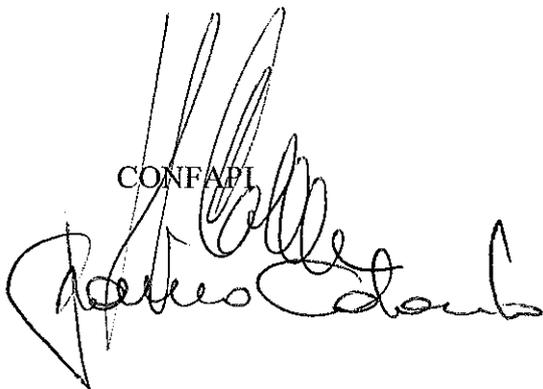
- Entrambe le parti convengono sulla necessità, in un mercato sempre più globalizzato, di favorire la managerializzazione anche delle piccole imprese al fine di accrescerne la competitività;
- Per realizzare i suddetti obiettivi appare indispensabile individuare degli incentivi, economici e contrattuali, che possano evitare la dispersione di competenze manageriali;

tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

- 1) In via sperimentale e per la durata del vigente CCNL, il minimo contrattuale per i dirigenti disoccupati, o inoccupati da più di 6 mesi, assunti in azienda a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà pari a € 4.300 mensili (quattromilatrecento/00) per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro;
- 2) Oltre che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, l'azienda potrà risolvere in qualunque momento nel corso dei 12 mesi il rapporto di lavoro con comunicazione scritta e con l'applicazione di un preavviso di mesi 4;
- 3) L'efficacia dell'assunzione ai sensi del presente accordo è subordinata alla preventiva o contestuale sottoscrizione della lettera di assunzione da parte dei conciliatori delle associazioni territoriali aderenti a, rispettivamente, Confapi e Federmanager. La competenza territoriale sarà stabilita in base, alternativamente, alla sede legale del datore di lavoro o presso la sede in cui il dirigente presta servizio;
- 4) Salvo quanto modificato con il presente accordo, troveranno applicazione nei confronti dei dirigenti sub 1) tutte le clausole del contratto collettivo e degli accordi collettivi sottoscritti tra le parti.

CONFAPI

FEDERMANAGER



VERBALE DI ACCORDO SULL'ASSUNZIONE DEI QUADRI SUPERIORI DISOCCUPATI

Addi 31 gennaio, 2014 in Roma

CONFAPI e FEDERMANAGER

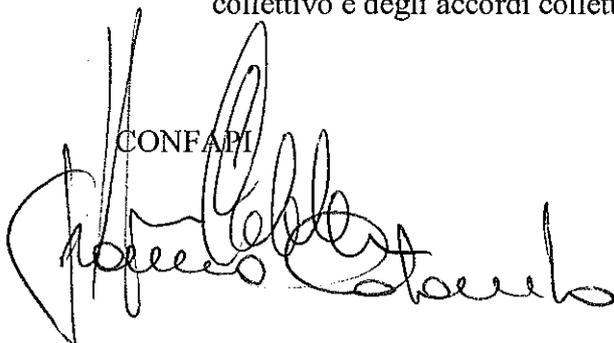
Premesso che

- Entrambe le parti convengono sulla necessità, in un mercato sempre più globalizzato, di favorire la managerializzazione anche delle piccole imprese al fine di accrescerne la competitività;
- Per realizzare i suddetti obiettivi appare indispensabile individuare degli incentivi, economici e contrattuali, che possano evitare la dispersione di competenze manageriali;

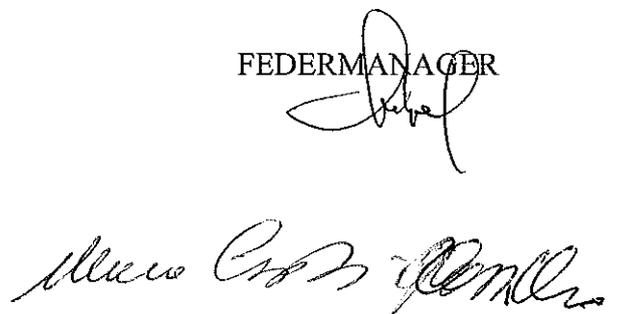
tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

- 1) In via sperimentale e per la durata del vigente CCNL, il minimo contrattuale per i lavoratori disoccupati o inoccupati da più di 6 mesi, assunti in azienda con la categoria di Quadro Superiore ai sensi del presente CCNL a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà pari a € 2.800 mensili (duemilaottocento/00) per i primi dodici mesi di rapporto di lavoro;
- 2) Oltre che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, l'azienda potrà risolvere in qualunque momento nel corso dei 12 mesi il rapporto di lavoro con comunicazione scritta e con l'applicazione di un preavviso di mesi 2;
- 3) L'efficacia dell'assunzione ai sensi del presente accordo è subordinata alla preventiva o contestuale sottoscrizione della lettera di assunzione da parte dei conciliatori delle associazioni territoriali aderenti a, rispettivamente, Confapi e Federmanager. La competenza territoriale sarà stabilita in base, alternativamente, alla sede legale del datore di lavoro o presso la sede in cui il lavoratore presta servizio;
- 4) Salvo quanto modificato con il presente accordo, troveranno tutte le clausole del contratto collettivo e degli accordi collettivi sottoscritti tra le parti.

CONFAPI



FEDERMANAGER



VERBALE DI ACCORDO SULLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Addì 31 gennaio 2014

Confapi

e

Federmanager

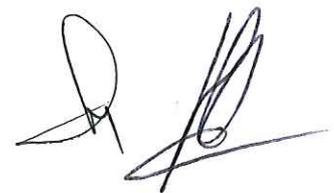
premesso che

- è obiettivo delle parti ridurre il contenzioso generatosi in seguito ad una progressiva lettura del contratto sempre più distaccata dalla *voluntas* espressa dalle parti sociali;
- le parti, al fine di perseguire l'obiettivo sopraindicato, ritengono opportuno recuperare la nozione di giustificato motivo del licenziamento introdotta dalle parti e spesso applicata in giurisprudenza sino al 1993.

Premesso quanto sopra, da intendersi parte integrante del presente accordo, le parti convengono quanto segue:

- a) il mantenimento dell'obbligo della motivazione del recesso aziendale nella lettera di licenziamento;
- b) di prevedere, al di fuori dei licenziamenti disciplinari per i quali valgono i criteri stabiliti ex lege, che devono considerarsi ipotesi di licenziamento giustificato per motivo oggettivo, in assenza di motivi ritorsivi, i recessi aziendali fondati su:
 - (i) la soppressione delle funzioni svolte dal dirigente;
 - (ii) in parziale deroga di quanto esposto sub i), l'accorpamento di due o più posizioni dirigenziali identiche;
 - (iii) la decisione di abbandonare, salvo il caso di trasferimento d'azienda ex art. 2112 cc, l'area di *business* a cui è preposto il dirigente;

Sarà facoltà del dirigente licenziato per motivo oggettivo optare, in luogo dell'indennità supplementare ex art. 19 CCNL, per una indennità supplementare "automatica" pari al preavviso stesso.



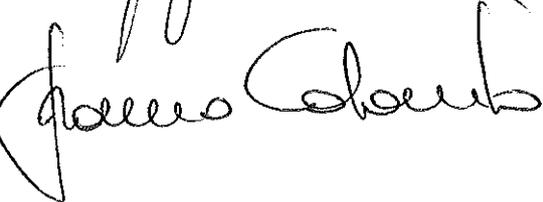
La predetta indennità supplementare è automaticamente aumentata in relazione all'età del dirigente interessato, ove questa risulti compresa tra i 47 e i 55 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 5 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 1 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto.

Detta indennità automatica non sarà dovuta laddove il licenziamento sia intimato da una azienda in fallimento o in concordato preventivo.

Si procederà, in fase di stesura del testo coordinato del CCNL, ad aggiornare l'art. 19 con le modificazioni di cui sopra, ferma restando l'immediata applicazione di quanto stabilito dal presente accordo.

CONFAPI

FEDERMANAGER