ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 5 DICEMBRE 2007 PER I DIRIGENTI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI

Addì, 22 dicembre 2010, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Premesso che:

Confapi e Federmanager nel sottolineare la valenza strategica di un ruolo manageriale inteso in senso ampio quale fattore chiave di accrescimento del valore aziendale hanno valutato reciprocamente l'interesse a disciplinare il rapporto di lavoro non solo del dirigente come tradizionalmente finora avvenuto ma anche di quelle figure manageriali che svolgono funzioni di elevata responsabilità nell'ambito dell'organizzazione aziendale e che vengono convenzionalmente qualificate come "Quadri Superiori".

Il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato tra Federmanager e Confapi acquisisce pertanto la denominazione di "CCNL per i dirigenti e per i Quadri Superiori delle Piccole e Medie Aziende Industriali".

Conseguentemente la disciplina contrattuale afferente la figura del dirigente è contenuta nella Sezione Prima del suddetto CCNL e la disciplina afferente la figura del Quadro Superiore nella Sezione Seconda.

Le Parti confermano di valutare rispondente alla realtà delle piccole e medie imprese industriali un rinnovo contrattuale di durata triennale, sia per la parte normativa ed obbligatoria, sia per la parte economica articolata in applicazione dei criteri tradizionalmente assunti tra le stesse parti, in un contesto di relazioni industriali moderne e rispondenti alla valorizzazione della figura del dirigente e del quadro superiore.

In tale ottica, le stesse parti ribadiscono la valenza strategica dei ruoli manageriali, quale fattore di crescita di una impresa attenta ai valori dell'etica e della più ampia responsabilità sociale a beneficio non solo dell'impresa stessa ma anche dell'intero contesto sociale in cui esse operano.

La qualità delle competenze del capitale umano e, in particolare, del management, costituisce fattore essenziale per lo sviluppo dell'impresa in uno scenario ormai internazionale e conseguentemente le parti medesime intendono porre in essere quelle innovazioni contrattuali che ritengono possano favorire una maggiore diffusione di figure manageriali nelle PMI, che pur nelle

diverse configurazioni e distinti livelli di responsabilità, condividano lo stesso sistema valoriale e culturale.

Attraverso la prevista estensione degli strumenti bilaterali e con una ottimizzazione degli obiettivi degli enti bilaterali competenti per materia (formazione, strumenti di sostegno e di politica attiva, assistenza sanitaria e previdenza integrativa, etc..), unitamente a una maggiore sinergia nell'utilizzo delle risorse disponibili, vengono messi a disposizione adeguati strumenti contrattuali per accrescere e valorizzare un management di qualità più esteso.

Tutto ciò premesso concordano che:

Parte Seconda - Trattamento Economico

Art. 3 ***Determinazione del minimo contrattuale***

- la Parte relativa al Trattamento economico (parte seconda) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 dicembre 2007 viene rinnovata in applicazione dei criteri finora tradizionalmente assunti nei rapporti tra le Parti;

- per i dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio 2011 il minimo contrattuale mensile base, di cui all'art. 3 comma 1 del vigente CCNL, è fissato in € 4.782 (euro quattromilasettecentottantadue/00); con decorrenza dal 1° gennaio 2012, in € 5.032 (euro cinquemilatrentadue/00); con decorrenza dal 1° gennaio 2013, in € 5.232 (cinquemiladuececentotrentadue/00)

- Pertanto:
  - sulle retribuzioni di fatto dovute alla del 31.12.2010, è apportato, con decorrenza 1° gennaio 2011, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di € 4.782,00 mensili e quello in vigore al 31.12.2010 (€ 4.482,00), vale a dire un importo di € 300,00 mensili;

  - sulle retribuzioni di fatto dovute alla del 31.12.2011, è apportato, con decorrenza 1° gennaio 2012, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di € 5.032,00 mensili e quello in vigore al 31.12.2011 (€ 4.782,00), vale a dire un importo di € 250,00 mensili;

  - sulle retribuzioni di fatto dovute alla del 31.12.2012, è apportato, con decorrenza 1° gennaio 2013, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di € 5.232,00 mensili e quello in vigore al 31.12.2012 (€ 5.032,00), vale a dire un importo di € 200,00 mensili.

I miglioramenti economici ricorrenti sulle retribuzioni mensili di fatto attribuiti aziendalmente, successivamente al 31 dicembre 2007, sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti stabiliti dal presente accordo.

L'Allegato all'art. 3 è abrogato, fatte salve le posizioni in essere al 31 dicembre 2010 e fino al periodo di compimento del triennio, a decorrere dalla data di assunzione o promozione.

Disposizioni transitorie

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) resta confermato quanto previsto dalla lettera a) della disposizione transitoria in calce all'art. 3 del CCNL 25 luglio 2000.

Art. 6 ***Contrattazione legata ad obiettivi***

A far data dal 1° gennaio 2011, l'art. 6 del CCNL 5 dicembre 2007, è così sostituito:

1. L'Azienda e il dirigente pattuiscono importi variabili aggiuntivi della retribuzione di cui all'art. 3, determinandone anche la periodicità, comunque non superiore a 12 mesi, collegati al raggiungimento di obiettivi aziendali concordati in base a quanto previsto dall'Allegato n. 2.
2. La declinazione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al comma precedente, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive forma oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende.

Nell'allegato n. 4 le Parti hanno individuato 2 (due) modelli esemplificativi idonei allo scopo.

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.
b) gli aumenti retributivi complessivamente riconoscibili al dirigente non possono essere superiori a 10 (dieci), restando inteso che gli aumenti periodici di anzianità già maturati, concorrono al raggiungimento del predetto limite massimo.

<u>Parte Terza – Svolgimento del rapporto</u>

Allegato all'art. 9, lettera b)

In relazione ai parametri inflattivi, per il triennio 2011 / 2013, il contributo complessivo annuo alla Fondazione IDI per il finanziamento delle iniziative formative della fondazione medesima è stabilito in € 200,00 (duecento/00), per ciascun dirigente in forza, ripartito pariteticamente tra azienda e dirigente.

Art. 10 ***Trasferte e missioni***

A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabile dovuto alle condizioni previste dall'art. 10, comma 1, è stabilito in cifra fissa nell'importo di € 80,00 (ottanta/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2012 tale importo sarà elevato a € 85,00 (ottantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Restano confermate le disposizioni di cui ai commi 3,4 e 5.

Art. 12 Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio. Copertura Assicurativa.
A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'importo delle indennità previste al comma 2 lettera b), viene elevato rispettivamente a € 150.000,00 (centocinquantamila/00) per il dirigente senza figli a carico né coniuge, e a € 220.000,00 (duecentoventimila/00) per il dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge. Il contributo annuo con il quale il dirigente concorre ai costi aziendali, di cui al comma 5, è elevato a € 150,00 (centocinquanta/00).

Parte quinta – Tutele sindacali del rapporto

Art. 19 – *Collegio Arbitrale*
A far data dal 1° gennaio 2011, il comma 16 dell'art. 19 del CCNL 5 dicembre 2007, è così sostituito:
L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 50 ed i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:
7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.
Restano confermate le disposizioni di cui ai commi 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,17,18 e 19.

Art. 20 – *Rappresentanze Sindacali Aziendali*
A far data dal 1° gennaio 2011, vengono aggiunti i seguenti commi all'art. 20 del CCNL 5 dicembre 2007:

4. In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, 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 e ai sistemi di retribuzione variabile: 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.
5. Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.
6. Le parti concordano che le imprese non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'impresa e/o creare notevoli difficoltà.
7. Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n.25/2007.
8. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

Parte sesta – Risoluzione del rapporto

L'Osservatorio contrattuale, stabilito dall'Accordo Interconfederale del 23.12.2009, avrà il compito di individuare una proposta di modifica contrattuale atta a prevenire il licenziamento per motivi oggettivi, e quindi finalizzata a favorire l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque ed adeguate, cosicchè il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di cessazione del rapporto di lavoro.

Tale proposta dovrà essere sottoposta alle parti entro la data del 30 giugno 2011.

Parte settima – Disposizioni generali

Art. 29 ***Diritti di informazione e consultazione***

L'art. 29 è abrogato.

Bilancio di Competenze

Le Parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze favore dei:

- ✓ dirigenti in servizio per i quali il bilancio delle competenze potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno due anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni cinque anni;
- ✓ dirigenti disoccupati per i quali il percorso potrà essere propedeutico all'attività di riqualificazione e ricollocazione, fruibile secondo le modalità previste dagli strumenti contrattuali.

Il bilancio di competenze sarà curato e offerto dal Fondo Dirigenti PMI sia per i dirigenti in servizio che per i disoccupati, sulla base di uno specifico Piano formativo progettato dall'Osservatorio della Bilateralità, che provvederà altresì ad individuare le primarie società specializzate che opereranno in convenzione. Il dirigente in servizio dovrà fornire i riferimenti della propria azienda per consentire al Fondo Dirigenti PMI il controllo dello stato di adesione.

<u>Dirigenti disoccupati</u>

Con decorrenza dal 1° gennaio 2011, le parti convengono di estendere nei confronti dei dirigenti destinatari del presente contratto, l'istituto della GSR-FASI. Pertanto da tale data le aziende saranno obbligate ad assolvere gli adempimenti contributivi e amministrativi previsti dalla predetta gestione, per consentire ai dirigenti interessati di usufruire delle prestazioni a sostegno del reddito e dei servizi attivi per agevolare la ricollocazione sul mercato del lavoro.
L'Osservatorio contrattuale, stabilito dall'Accordo Interconfederale del 23.12.2009, avrà il compito di verificare entro la data del 28 febbraio 2011, la relativa fattibilità.

<u>Previndapi</u>

Le Parti convengono che, con decorrenza dal 1° gennaio 2011, per tutti i dirigenti iscritti al Previndapi - o che vi aderiranno- con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione nella misura minima dovuta al Fondo sia dalle imprese che dai dirigenti, stabilita dai precedenti accordi, dovrà essere applicata fino al limite di € 150.000,00 annui.
Si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia.

Fasi

La contribuzione al Fasi sarà adeguata nel corso del presente contratto sulla base degli adeguamenti disposti dalla normativa del Fondo.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011, salvo le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2013.
In caso di disdetta, il presente CCNL rimarrà in vigore fino a quando non sia intervenuto un nuovo contratto.
In caso di mancata disdetta, da notificarsi con lettera raccomandata almeno 2 mesi prima della scadenza sopra indicata, il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

CONFAPI

FEDERMANAGER