

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 31 GENNAIO 2014 PER I DIRIGENTI E PER I QUADRI SUPERIORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

Addì 16 novembre 2016, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Hanno convenuto il rinnovo del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 31 GENNAIO 2014 PER I DIRIGENTI E PER I QUADRI SUPERIORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI, alle condizioni qui di seguito riportate.

In relazione al comune intento di procedere alla regolamentazione della figura del "Professional", si danno atto che definiranno la relativa regolamentazione entro la data di stesura del nuovo testo contrattuale.

SEZIONE PRIMA – DIRIGENTI

Art. 19 - Collegio arbitrale

L'art. 19 è sostituito dal seguente:

E' istituito, a cura delle Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 22.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente CCNL, rinnovabile, è composto di 3 membri, due dei quali designati rispettivamente da ciascuna delle due Organizzazioni territoriali competenti aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle due Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.

Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Salvo diverso accordo tra le Organizzazioni delle due parti territorialmente competenti, il Collegio ha sede presso la Direzione provinciale del lavoro.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.



Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r. dell'Organizzazione territoriale competente della FEDERMANAGER, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'art. 22.

Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura dell'Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, all'azienda interessata.

La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente. Se vi siano più sedi di lavoro tra loro concorrenti la determinazione della competenza territoriale, tra le indicate sedi, è rimessa alla scelta del dirigente.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.

Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al 10° comma, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché il termine di cui al 4° comma dell'art. 22, sopra richiamato.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:

- Fino 3 anni di anzianità aziendale compiuti: da un minimo di mesi 6 a un massimo di 9 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre i 3 e fino ai 6 anni di anzianità aziendale: da un minimo di mesi 9 a un massimo di 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre i 6 e fino ai 10 anni di anzianità aziendale: da un minimo di mesi 12 a un massimo di 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre i 10 anni di anzianità aziendale: da un minimo di mesi 18 a un massimo di 22 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Al di fuori dei licenziamenti disciplinari per i quali valgono i criteri stabiliti *ex lege* devono considerarsi ipotesi di licenziamento per giustificato 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 del trasferimento d'azienda, ex articolo 2112 c.c. l'area di business a cui è preposto il dirigente;

Sarà facoltà del dirigente, da manifestarsi per iscritto e previa rinuncia all'impugnazione del licenziamento in qualsiasi sede, secondo le previsioni di cui all'ultimo comma dell'articolo 2113 c.c., optare, in luogo dell'indennità supplementare di cui sopra, per un'indennità supplementare automatica in aggiunta al preavviso così quantificata:

- fino a 3 anni di anzianità aziendale: 4 mensilità pari al corrispettivo del preavviso ;
- oltre i 3 anni e fino ai 6 anni di anzianità aziendale: 6 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre i 6 anni e fino ai 10 anni di anzianità aziendale: 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre i 10 anni di anzianità aziendale: 10 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

La predetta indennità supplementare alternativa è automaticamente aumentata di mesi 4 di preavviso, se l'età del dirigente è compresa fra i 50 e i 59 anni.

La clausola di cui sopra non si applica nelle aziende o nei gruppi di impresa (ai sensi dell'articolo 2359 cc) con meno di 76 addetti e/o un solo dirigente. Sono esclusi dall'applicazione della clausola di cui sopra i casi di cessazione dell'attività ovvero della messa in liquidazione volontaria.

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

In conformità all'art. 412-ter, lett. e), cod. proc. pen., il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle competenti Organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.

Il compenso degli altri componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

Pertanto, le Parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi rappresentanti ogni opportuna e utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, azienda e dirigente realizzino la conciliazione medesima.

Le Parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rispettivi rappresentanti, che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

Norme di attuazione

I - Fatta in ogni caso salva la facoltà di sostituzione dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni, ai sensi del 4° comma del presente articolo, i Collegi già costituiti in base al 2° comma dell'art. 19 del CCNL 26 ottobre 1989 si intendono prorogati in carica fino alla scadenza del presente CCNL, salvo che da parte delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti non si richieda, congiuntamente, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL, la costituzione "ex novo" del Collegio in base alle norme di cui al 2° comma del presente articolo. In tal caso il nuovo Collegio deve essere costituito entro i successivi 30 giorni.

Tuttavia i ricorsi che, alla data di stipulazione del presente CCNL, siano pendenti avanti i Collegi già costituiti o che siano inoltrati nel periodo intercorrente tra la data di stipulazione stessa ed il momento della eventuale richiesta di costituzione di nuovo Collegio, ai sensi del 1° comma della presente norma di attuazione, verranno definiti dai medesimi indipendentemente dalla intervenuta eventuale costituzione del nuovo Collegio.

II - In caso di eventuale costituzione di nuovo Collegio, il termine di cui al 7° comma del presente articolo si intende prorogato fino al 10° giorno successivo a quello dell'avvenuta costituzione del Collegio, e ciò anche ove tale costituzione fosse successiva alla scadenza dei termini sopra richiamati (prima norma di attuazione).

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 CCNL. 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 CCNL 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 CCNL, nonché i termini di preavviso di cui all'art. 23 del CCNL.

Art. 23 - Preavviso

L'art.23, è sostituito dal seguente:

Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) mesi 6 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti ;
- b) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) mesi 10 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio oltre i 6 anni e fino a 10 anni compiuti;
- d) mesi 12 oltre i 10 anni di anzianità di servizio .

In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.

In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, un'indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' 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.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

Agli effetti di cui alla lett. b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti concordano che dalla stipula del CCNL 4 luglio 1985, per la peculiarità delle funzioni dirigenziali, il preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

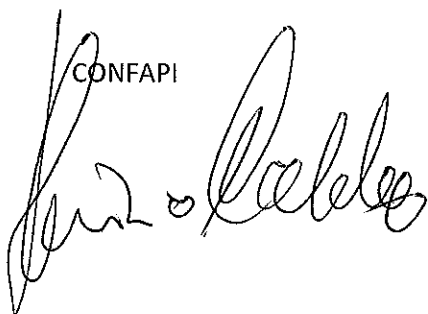
SEZIONE TERZA – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 4 – Decorrenza e durata

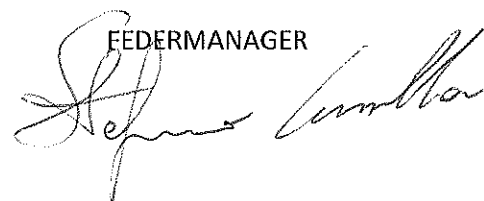
Il primo comma dell'art. 4 è sostituito dal seguente:

Il presente CCNL, unitamente ai Verbali di Accordo allegati che costituiscono parte integrante dello stesso CCNL, decorre dal 1° gennaio 2017, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2019.

CONFAPI

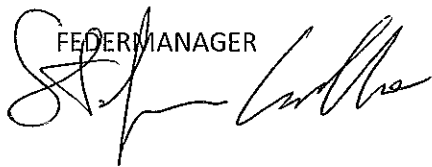


FEDERMANAGER



Roma, 16 novembre 2016

Confapi e Federmanager pur convivendo l'opportunità di inserire la figura del professional nell'ambito del rinnovo contrattuale, si riservano di definire i contenuti dell'articolato in tempo utile per la stesura definitiva del contratto.

FEDERMANAGER


CONFAPI