

Verbale di accordo

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 16 Novembre 2016 PER I DIRIGENTI E PER I QUADRI SUPERIORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

Addì, 17 dicembre 2019 in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Si conviene il rinnovo del vigente CCNL 16 novembre 2016 per i **dirigenti e per i quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi**

Parte Seconda

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 – *Determinazione del minimo contrattuale*

All'Articolo 3, il comma 1 è sostituito dal seguente:

1. Il minimo contrattuale mensile base è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2021 in euro 5.312,25; in euro 5.466,10 a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Tali misure comprendono l'importo di € 816,52 (euro ottocentesedici/52) mensili maturate, alla data del 1° luglio 1991, a titolo di meccanismo di variazione automatica della retribuzione, soppresso ai sensi dell'art. 5 dell'accordo 12 marzo 1992.

Gli incrementi del minimo contrattuale mensile base, come risultanti dalle decorrenze sopra indicate, non comportano riflessi sull'importo per ex elemento di maggiorazione e sugli aumenti di anzianità di cui agli artt. 4 e 6 del CCNL 13 Aprile 1995.

Parte Terza

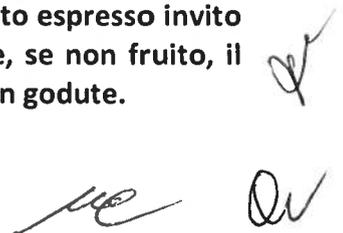
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 – *Ferie*

All'articolo 7, il comma 3, è sostituito dal seguente:

Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le quattro settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue.

Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore di lavoro a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute.



In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi

Allegato art.9 lettera b)
(omissis)

Al comma 1 l'importo per il finanziamento alla Fondazione IDI è incrementato di €50 che per l'anno 2020 si intenderà a carico esclusivo delle aziende. Con decorrenza dal 2021 l'importo complessivamente dovuto pari a €350 sarà ripartito al 50% fra dirigente e azienda. Resta inteso che per il 2020 i 300 euro di cui sopra saranno suddivisi tra le parti.

Art. 11 – Trattamento di malattia e di maternità

All' articolo 11, al comma 1, è aggiunto il seguente periodo :

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

Il suddetto periodo di conservazione si intende riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

All' articolo 11, al comma 2, sono aggiunti i seguenti periodi

2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.

Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita.

Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.

Art. 11 bis - Tutela della maternità e paternità

E' inserito l'art. 11 bis dal seguente contenuto

1. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

3. Per tutto non diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali in materia, in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

4. Le parti attribuiscono all'osservatorio contrattuale costituito presso l'Idi l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative specifiche dedicate, si provvederà alla diffusione di tali "best practice".

Art. 11 ter - Pari opportunità.

1. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso IDI che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale. A tal fine le parti si impegnano a sottoscrivere apposito Protocollo nazionale che verrà recepito a livello territoriale al fine di promuovere iniziative volte a valorizzare il reciproco impegno nei confronti dello sviluppo della parità di genere

2. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confapi che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art.46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, anche all'osservatorio contrattuale.

Art. 14 -Trasferimento del dirigente

All'art. 14, il comma 9 è modificato come segue:

9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

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, esprimerà, 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 a 3 anni di anzianità aziendale compiuti: da un minimo di 6 mesi ad 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 mesi 12 pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre i 6 anni di anzianità aziendale 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 18 mesi ad 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: 8 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 75 addetti e almeno due dirigenti. Sono esclusi dall'applicazione della

clausola di cui sopra i casi di cessazione dell'attività ovvero della messa in liquidazione volontaria, i casi di fallimento ovvero di ricorso a qualsiasi procedura concorsuale liquidatoria.

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.

(omissis)

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 24 mesi dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito del suddetto periodo di 24 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 24 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 presso l'IDI.

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 24 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 4 anni compiuti ;
- b) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino a 8 anni compiuti;
- c) mesi 10 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio oltre i 8 anni e fino a 12 anni compiuti;
- d) mesi 12 oltre i 12 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 2020 , salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2023.

Previdenza complementare

Le parti inoltre stabiliscono che a decorrere dal 1/01/2020 il massimale contributivo Previdapi risulterà pari a €.180.000 all'anno.

Allegato 1

Accordo 13 aprile 1995 sulla risoluzione del rapporto di lavoro sui casi di crisi aziendale
Con decorrenza dal 1 gennaio 2020 l'allegato è abrogato.

Sezione seconda Quadri superiori

Art. 3 Trattamento economico

Con decorrenza dal 1/01/2020 il minimo contrattuale mensile base, dovuto per 13 mensilità sarà pari a € 3615 .

CONFAPI



FEDERMANAGER

