

**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.

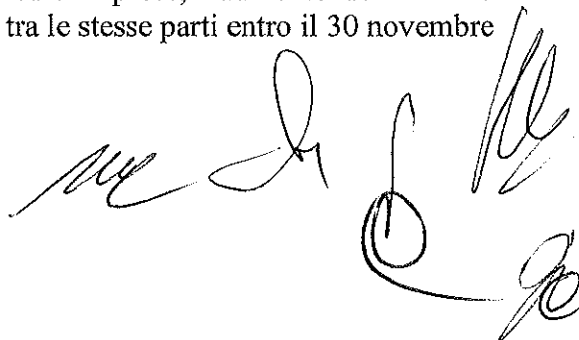
Il relativo importo di spesa sarà a carico dell'azienda, fino ad un massimo del 12% del minimo contrattuale annuo dovuto al dirigente.

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.



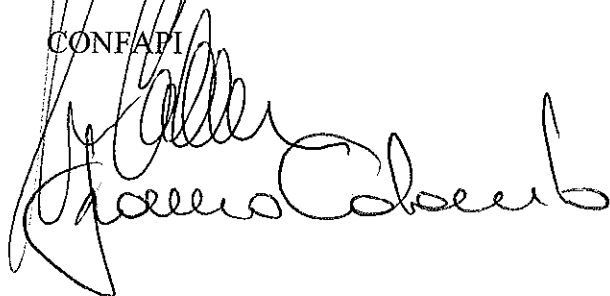
SEZIONE TERZA – DISPOSIZIONI GENERALI

**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

