

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 21 DICEMBRE 2004 PER I DIRIGENTI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI

Addì, 5 dicembre 2007, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Premesso che:

Confapi e Federmanager confermano di valutare rispondente alla realtà delle piccole e medie imprese industriali di 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.

In tale ottica, le stesse parti ribadiscono la valenza strategica del ruolo manageriale, 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 essenziali 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 dirigenti nelle PMI e, in particolare, dei più giovani, anche per agevolare, ove possibile, un processo di crescita dimensionale delle stesse aziende.

Attraverso la prevista crescita delle risorse economiche destinate contrattualmente alla formazione e una migliore focalizzazione della mission degli enti bilaterali competenti per materia (IDI e Fondo Dirigenti PMI), unitamente a una maggiore sinergia nell'utilizzo delle risorse disponibili vengono messi a disposizione dei dirigenti e delle imprese adeguati strumenti contrattuali per accrescere e valorizzare un management di qualità.

Per rispondere all'esigenza condivisa di incrementare l'occupazione dirigenziale nelle PMI le parti puntano su una maggiore flessibilità in fase di ingresso collegata ad un rafforzamento dell'impianto normativo in termini formativi. L'adozione, in via sperimentale, di un modello retributivo meno rigido e maggiormente legato al raggiungimento di obiettivi condivisi potrebbe inoltre favorire l'ingresso in categoria dei quadri più giovani.

Tutto ciò premesso concordano:

- che la Parte relativa al Trattamento economico (parte seconda) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 dicembre 2004 viene rinnovata in applicazione dei criteri finora tradizionalmente assunti nei rapporti tra le Parti;
- che, pertanto, ai dirigenti in servizio alla data del 1 gennaio 2007 ed ancora alle dipendenze della stessa impresa alla data di stipulazione del presente accordo, viene riconosciuto, a titolo di emolumenti arretrati relativi al 2007, un importo forfettario pari a € 2.200,00 (euro duemiladuecento/00), comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, che verrà corrisposto in due soluzioni:
 - ✓ il 50 per cento verrà erogato entro il mese di gennaio 2008;
 - ✓ il 50 per cento verrà erogato con la retribuzione di competenza del mese di giugno 2008.

Qualora il rapporto di lavoro si risolva, quanto non corrisposto dell'importo verrà erogato unitamente alle competenze di fine rapporto.

Per i dirigenti nominati o assunti successivamente al 1° gennaio 2007 ed ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo, si procederà alla corresponsione di un rateo mensile pari a € 183,33 (euro centoottantatre/33) per ogni mese intero di servizio;

- che il minimo contrattuale mensile base è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2008, in € 4.102 (euro quattromilacentodue/00), con decorrenza dal 1° gennaio 2009, in € 4.302 (euro quattromilatrecentodue/00); con decorrenza dal 1° gennaio 2010, in € 4.482 (quattromilaquattrocentoottantadue/00).

I miglioramenti economici ricorrenti sulle retribuzioni mensili di fatto attribuiti aziendali, successivamente al 31 dicembre 2005, sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti stabiliti dal presente accordo.

In via sperimentale, al fine di incentivare l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale, il minimo contrattuale per i dirigenti con meno di 43 anni di età neo assunti o promossi a tale qualifica nel corso del presente contratto resta pari ad € 3.822,30. 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.

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;

- b) stante la natura di emolumenti arretrati dell'importo riferito al 2007 (euro 2.200,00), esso è assorbibile o congruibile con i miglioramenti economici ricorrenti attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 2005. Il predetto importo è utile ai fini del computo del TFR.

Art. 10 - Trasferte e missioni

A decorrere dal 1° gennaio 2008 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 € 65,00 (sessantacinque/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2009 tale importo sarà elevato a € 75,00 (settantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

OMISSIS

Disposizione transitoria

Relativamente alle trasferte e missioni effettuate dal 1° gennaio 2007 e fino al 31 dicembre 2007, l'importo aggiuntivo di cui all'art. 10 del CCNL 25 luglio 2000 continua a essere calcolato sul minimo mensile contrattuale base in vigore al 31 dicembre 2006, sempre diminuito dell'importo per ex variazione automatica (pari a 816,52 euro) confluito nel predetto minimo.

Responsabilità civile e penale

Le parti, a seguito di specifico accordo che prenderà in esame anche le relative compatibilità economiche, attiveranno coperture assicurative specifiche dirette a tutelare il dirigente a fronte delle nuove responsabilità civili e penali previste in conseguenza dei provvedimenti legislativi emanati e della responsabilità per colpa grave.

Le parti convengono di prorogare al 31 dicembre 2008 il termine previsto al punto 1) dello specifico verbale di accordo relativo alla responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazioni sottoscritta in data 21 dicembre 2004.

Allegato all'art. 9, lettera b)

In relazione ai parametri inflattivi, per il triennio 2008 / 2010, il contributo complessivo annuo alla Fondazione IDI per il finanziamento delle iniziative formative della fondazione medesima è stabilito in € 300 (euro trecento) per ciascun dirigente in forza, ripartito pariteticamente tra azienda e dirigente.

OMISSIS

Dopo l'attuale 6° paragrafo va inserito:

“Il dirigente è tenuto alla partecipazione al corso.”

L'attuale 7° paragrafo va modificato come segue:

“Qualora il dirigente promosso o assunto ai sensi 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.”

Allegato all'art. 19

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

“Ai dirigenti industriali promossi o assunti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L., 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.

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..

Dirigenti involontariamente disoccupati

Le parti convengono di prorogare al 31 dicembre 2008 il termine di cui al punto 3 dello specifico Verbale di accordo sottoscritto in data 21 dicembre 2004 e di valutare entro il medesimo termine eventuali soluzioni alternative.

Promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione

Le parti convengono di prorogare al 31 dicembre 2008 il termine previsto al punto 7) dello specifico verbale di accordo sottoscritto in data 21 dicembre 2004.

Trasferimento di proprietà dell'azienda

Sulla base di quanto disposto dall'attuale formulazione dell'art. 2112 del codice civile, l'art. 13, comma 2, del CCNL è sostituito come segue:

“Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente, nei casi sopra previsti, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, primo comma, del codice civile. Negli altri casi potrà procedere, entro i 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso, senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari ad 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Diritti di informazione e consultazione

Le parti convengono di recepire quanto previsto in materia dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 quale fattore di accrescimento della competitività aziendale, agevolando il confronto sulle linee strategiche e la condivisione di soluzioni organizzative in grado di affermare la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore determinante di crescita dell'impresa attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale. Le procedure di informazione e di consultazione saranno attuate tenendo conto della specificità della categoria e dei valori da essa rappresentati, con i tempi e nei modi ritenuti più idonei ed appropriati congiuntamente con la RSA ovvero, in mancanza, con l'Associazione Federmanager territorialmente competente.

Previndapi

Con effetto a far data dal 1° gennaio 2008, ferma restando la misura minima dei contributi al Previndapi a carico delle imprese e a carico dei dirigenti stabilita dai precedenti accordi, il datore di lavoro e il dirigente determinano liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico. 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 dell'aliquota minima complessivamente stabilita dagli accordi vigenti a carico dell'impresa e del dirigente.

In caso di miglioramento dei limiti di deducibilità fiscale dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari nel corso della durata del presente contratto, le parti adegueranno le misure contributive stabilite dagli accordi vigenti sulla base di una specifica intesa.

Fasi

La contribuzione al Fasi sarà adeguata nel corso del presente contratto sulla base di eventuali adeguamenti che dovessero essere disposti dalla normativa del Fondo.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2008, salvo le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2010.

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