

Circolare esplicativa

RINNOVO CCNL CONFAPI / FEDERMANAGER PER I DIRIGENTI E I QUADRI SUPERIORI

CONFAPI e FEDERMANAGER hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 gennaio 2014 per i dirigenti e i Quadri Superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi, in scadenza al 31 dicembre 2016.

Il contratto, nel confermare il complessivo impianto normativo, già previsto dal precedente rinnovo, ha anche questa volta introdotto alcune innovazioni che vogliono essere una risposta alle peculiarità ed esigenze delle piccole e medie imprese.

Il nuovo CCNL pertanto:

- riconferma la **durata triennale, sia per la parte normativa che economica**;
- mantiene la **flessibilità in fase di ingresso** collegata all'impianto normativo in termini formativi che consente alle aziende che promuovono o assumono dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di risolvere il rapporto di lavoro in qualunque momento nei primi 30 mesi con un preavviso di 4 mesi;
- **conferma** la nuova figura manageriale, definita convenzionalmente "**Quadro Superiore**" valorizzando, in chiave manageriale, le diverse configurazioni e i distinti livelli di responsabilità che sono affidati, nell'organizzazione aziendale, ai lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri ex art. 2095 c.c.

Si riporta, di seguito, una sintesi dei principali contenuti dell'accordo di rinnovo:

DECORRENZA E DURATA

Il C.C.N.L.:

- decorre dal 1° gennaio 2017 e scade il 31 dicembre 2019;
- in caso di disdetta rimarrà in vigore fino a quando non sia intervenuto un nuovo contratto;
- in caso di mancata disdetta, da notificarsi con lettera raccomandata entro il 31 Ottobre 2019, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Dirigenti:

MINIMO CONTRATTUALE MENSILE

Visto il perdurare della difficile situazione economica e produttiva che investe il Paese, il minimo contrattuale è quello definito con decorrenza 1° gennaio 2013, pari ad € 5.232,00, a valere per tutta la durata del contratto, comprensivo dell'elemento di maggiorazione di cui all'art. 4.

MINIMO CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI CON MENO DI 43 ANNI DI ETÀ. (All. Art.3).

Il minimo contrattuale per i dirigenti fino a 43 anni di età, neo assunti o promossi a tale qualifica nel corso della vigenza contrattuale, resta fissato nella misura di € 4.300,00.

TRASFERTE E MISSIONI

Rimane confermato l'importo decorrente dalla data del 1° gennaio 2012 nella misura di € 85,00, da erogarsi alle condizioni previste, che non hanno subito variazioni.

CONTRATTAZIONE LEGATA AD OBIETTIVI (ART. 6 CCNL)

E' stata riconfermata la normativa di cui al precedente CCNL 31 gennaio 2014

TRATTAMENTO DI INFORTUNIO E MALATTIA DA CAUSA DI SERVIZIO. COPERTURA ASSICURATIVA. (Art. 12 CCNL)

E' stata riconfermata la normativa di cui al precedente CCNL 31 gennaio 2014

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO (Art. 19 – Collegio Arbitrale)

A far data dal 1° gennaio 2017, i commi 15 e successivi dell'art. 19 del CCNL 31 gennaio 2014 sono stati modificati rideterminando le precedenti indennità supplementari laddove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, nelle misure riportate sotto riportate, in funzione dell'anzianità del dirigente.

Nuove indennità supplementari:

- 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.

Il CCNL ha altresì modificato la cosiddetta indennità supplementare automatica per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo i cui profili identificativi sono rimasti invariati come da precedente definizione che qui di seguito si riporta.

- 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 come di seguito definita:

- 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.

E' stato altresì previsto che:

- 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 dell'indennità automatica 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.

PREVINDAPI

Per quanto concerne l'allegato accordo in materia si fa riserva di ulteriori istruzioni in relazione alle circolari di Previndapi in materia.

Preavviso – Art. 23

Sono state riviste come segue le durate del periodo di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda.

- 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 .

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.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle modifiche intervenute agli artt. 19 e 23

Anzianità di servizio	INDENNITA' DI PREAVVISO	INDENNITA' SUPPLEMENTARE	ACCORDO SULLA RISOLUZIONE
fino a 3 anni	mesi 6	MIN 6 MAX 9	6+4
fino a 4 anni	mesi 8	MIN 9 MAX 12	8+6
fino a 5 anni			
fino a 6 anni			
fino a 7 anni	mesi 10	MIN 12 MAX 18	10+8
fino a 8 anni			
fino a 9 anni			
fino a 10 anni			
oltre 10 anni	mesi 12	MIN 18 MAX 22	12+10

QUADRO SUPERIORE

Non sono intervenute modifiche a quanto previsto dalla parte seconda del CCNL 31 gennaio 2014

Nuova disciplina

Le Parti si sono impegnate a definire entro la stesura del nuovo testo contrattuale la regolamentazione del **Professional** al fine di disciplinare, stante quanto stabilito all'art. 2, comma 2., lett. a), del Decreto Legislativo n. 81/2015, caratteristiche, diritti e doveri dei collaboratori coordinati e continuativi che prestano la loro attività lavorativa in favore di aziende che applichino al personale dipendente un contratto collettivo firmato da Confapi e Federmanager.

Welfare

E' stato inoltre istituito il Fondo PMI WELFAREMANAGER a cui è affidata la gestione del fondo sostegno al reddito, per le attività connesse alle politiche attive e passive di lavoro erogando le prestazioni di sostegno al reddito ai Dirigenti e i Quadri superiori involontariamente disoccupati. Il nuovo Fondo privilegia lo strumento delle politiche attive rispetto alle prestazioni di sostegno al reddito, anche attraverso strumenti che verranno pariteticamente e congiuntamente attivati e gestiti da Confapi e Federmanager all'interno del Fondo medesimo.

Nel rimanere a disposizione per eventuali chiarimenti si trasmettono in allegato gli accordi di rinnovo sottoscritti tra Confapi e Federmanager.