

RINNOVO CCNL CONFAPI/FEDERMANAGER PER I DIRIGENTI E I QUADRI SUPERIORI in scadenza al 31 dicembre 2019.

CONFAPI e FEDERMANAGER hanno sottoscritto in data 17 dicembre 2019 l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti e i Quadri Superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi, in scadenza al 31 dicembre 2019.

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 2020 e scade il 31 dicembre 2023

MINIMO CONTRATTUALE MENSILE

Sono stati definiti i nuovi minimi contrattuali base (**Articolo 3, il comma 1 del vigente CCNL**) con decorrenza dal 1° gennaio **2021 in euro 5.312,25 e in euro 5.466,10 dal 1° gennaio 2023.**

Si ricorda che continuerà ad essere riconosciuto l'elemento di maggiorazione previsto in misura fissa pari a euro 226,21 di cui all'art. 4 del vigente CCNL.

ART. 7 – FERIE

E' stata modificata la disciplina riguardante i giorni di ferie annue ulteriori rispetto alle quattro settimane di legge.

In particolare, viene ora previsto che, qualora eccezionalmente tale periodo ulteriore non risulti comunque fruito in tutto o in parte entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, il relativo godimento non può più essere richiesto.

Specificamente decade per il dirigente il diritto al trattamento dell'indennità sostitutiva qualora il datore di lavoro lo abbia invitato alla fruizione preavvisandolo della decadenza del diritto al corrispettivo in denaro nel caso di mancata fruizione.

ALLEGATO ART.9 LETTERA B) - CONTRIBUTO DOVUTO ALLA FONDAZIONE IDI

L'importo per il finanziamento alla Fondazione IDI è stato incrementato di €.50. Tale aumento per l'anno 2020 è stato posto a carico esclusivo delle aziende. Di conseguenza per il solo anno 2020 l'importo complessivo pari a euro 350 sarà ripartito per euro 200 in capo all'azienda e per euro 150 in capo al Dirigente.

Con decorrenza dal 2021 e per gli anni successivi l'importo complessivamente dovuto pari a €350 sarà ripartito al 50% fra dirigente e azienda.

ART. 11 – TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI MATERNITÀ

E' stato espressamente indicato in tre anni il periodo c.d. "comporto esterno", entro il quale sono rilevanti, ai fini della conservazione del posto, le assenze per malattia.

E' stato inoltre elevato a 12 mesi il periodo di aspettativa, richiedibile dal dirigente che abbia superato i limiti di conservazione del posto, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie croniche-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 e che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto. (Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio.)

ART. 11 BIS - TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ- NUOVO ARTICOLO

E' stato 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.

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. 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. 12 - TRATTAMENTO DI INFORTUNIO E MALATTIA DA CAUSA DI SERVIZIO. COPERTURA ASSICURATIVA

Con separato accordo Confapi e Federmanager hanno definito, a decorrere dal 1° gennaio 2020, i nuovi importi assicurati, in caso di morte o invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, definendo altresì la quota di partecipazione in capo al Dirigente. Si rimanda sul punto alla successiva circolare che sarà inviata alle aziende da parte di Fasdapi.

TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

E' stato chiarito il divieto di trasferimento individuale per un dirigente che abbia compiuto 55 anni. Restano escluse le ipotesi di trasferimento collettivo correlate a operazioni societarie.
E' stato altresì aggiunto il limite al trasferimento individuale dopo il compimento del 50° anno di età per l'ipotesi di dirigente con figli minorenni.

ART. 19 - Collegio Arbitrale TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

1. A far data dal 1° gennaio 2020 è stato unificato lo scaglione relativo all'anzianità aziendale oltre 10 anni che prevede un'indennità supplementare da un minimo di 18 mesi ad un massimo di 22 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.
Sono rimasti invariati gli scaglioni previsti per le anzianità inferiori ai 10 anni.
2. Il CCNL ha invece modificato la cosiddetta indennità supplementare automatica per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (nel caso in cui il dirigente opti per detta clausola rinunciando all'impugnazione del licenziamento) 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 In parziale deroga di quanto sub esposto;
 - ii. 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

Nuovi importi dell'indennità:

- 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: 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Anzianità	Fino al 31 dicembre 2019	Dal 1° gennaio 2020
fino a 2 anni	4	4
fino a 3 anni		
fino a 4 anni	6	6
fino a 5 anni		
fino a 6 anni		
fino a 7 anni	8	8
fino a 8 anni		
fino a 9 anni		
fino a 10 anni		
fino a 11 anni	10	
fino a 12 anni		
fino a 13 anni		
fino a 14 anni		
fino a 15 anni		
oltre 15 anni		

3. E' stato altresì riconfermato 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 si applica nelle aziende o nei gruppi di impresa (ai sensi dell'articolo 2359 cc) con almeno di 75 addetti e/o due dirigenti;
- 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.

ALLEGATO ALL'ART. 19 – DIRIGENTE JUNIOR

Il rinnovo del CCNL ha previsto che per i dirigenti promossi o assunti a tempo indeterminato ai sensi del presente allegato, che deve risultare espresso nella lettera di nomina o di assunzione, il periodo per il quale resta temporaneamente sospesa l'applicazione della disciplina di cui agli artt. 19 e 22, secondo comma del presente CCNL viene ridotto dai precedenti 30 mesi a **24** mesi.

Si ricorda pertanto che l'azienda, oltre che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 codice civile, potrà risolvere in qualunque momento, nel corso dei suddetti 24 mesi, il rapporto di lavoro con comunicazione scritta e con l'applicazione di un preavviso di mesi 4.

ART. 2 - PREAVVISO

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 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 8 anni e fino a 12 anni compiuti;
- d) mesi 12 oltre i 12 anni di anzianità di servizio.

Anzianità di servizio	Durata del preavviso fino al 31 dicembre 2019	Durate del preavviso dal 1 gennaio 2020
fino a 2 anni	mesi 6	mesi 6
fino a 3 anni		
fino a 4 anni	mesi 8	mesi 8
fino a 5 anni		
fino a 6 anni		
fino a 7 anni	mesi 10	mesi 10
fino a 8 anni		
fino a 9 anni		
fino a 10 anni		
oltre 10 anni	mesi 12	mesi 12
fino a 12 anni		
fino a 13 anni		
fino a 14 anni		
fino a 15 anni		
oltre 15 anni		

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il rinnovo del ccnl ha previsto che a decorrere dal 1/01/2020 il massimale contributivo Previndapi risulterà pari a €180.000 all'anno. Si rinvia in merito alla circolare Previndapi di prossima emanazione dove saranno fornite tutte le istruzioni in merito.

ABROGAZIONI

Le parti hanno convenuto sull'abrogazione dal 1° gennaio 2020 dell'allegato 1 al vigente CCNL sulla risoluzione del rapporto di lavoro nei casi di crisi aziendale.

QUADRI SUPERIORI – Sezione seconda - Art. 3 Trattamento economico

Con decorrenza dal 1/01/2020 il minimo contrattuale mensile base, dovuto per 13 mensilità, sarà pari a € 3615,39.