

**C.C.N.L. DIRIGENTI E QUADRI SUPERIORI
DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI
(VERBALE DI ACCORDO 06 OTTOBRE 2014)**

In data 6 ottobre 2014 Confapi e Federmanager hanno redatto un verbale di accordo prevedendo che la decorrenza di alcuni istituti contrattuali divenga gennaio 2015, ed altresì che l' aumento del minimo contrattuale decorra da gennaio 2016.

Si allega il testo dell' accordo 31 gennaio 2014 e i relativi verbali di accordo.

Per qualsiasi ulteriore informazione preghiamo di rivolgersi all'Ufficio Sindacale di Apindustria Brescia – Tel. 030 23076 – Fax. 030 23076160 – sindacale@apindustria.bs.it.

Brescia, 5 marzo 2015

Aderente a:



CONFAPI

Via F. Lippi, 30 - 25134 Brescia
Tel. 030 23076 - Fax 030 2304108
info@apindustria.bs.it - www.apindustria.bs.it
C.F. 80017870173 - P.IVA 01548020179



IT-25134 BRESCIA
Nr. 22156-01

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Addì, 6 ottobre 2014, in Roma

Confapi

e

Federmanager

premessso che

- con accordo 31 gennaio 2014 le suddette parti avevano stabilito, sia per i dirigenti che per i quadri superiori, che l'aumento del minimo contrattuale avrebbe avuto decorrenza 1° gennaio 2015 e sarebbe stato definito tra le stesse parti entro il 30 novembre 2014;
- visto il perdurare della difficile situazione economica che investe tutto il sistema industriale del Paese e in particolare le piccole e medie imprese;
- considerato che le stesse parti intendono rafforzare la disciplina attinente alla parte variabile incentivante della retribuzione, volendo valorizzare maggiormente le performance collegate al raggiungimento degli obiettivi aziendali;

tutto ciò premesso le parti convengono di :

- a) rinviare l'aumento dei rispettivi minimi contrattuali al 1 gennaio 2016 i cui importi verranno definiti tra le stesse parti entro il 30 novembre 2015;
- b) sostituire, con decorrenza 1° gennaio 2015, l'art. 6 della Sezione Prima riferita ai dirigenti con il seguente testo:

Contrattazione aziendale legata ad obiettivi

1. Il dirigente ha diritto ad una retribuzione variabile incentivante aggiuntiva della retribuzione di cui all'art. 3, con periodicità comunque non superiore a 12 mesi, collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali.

2. I criteri e le modalità di attuazione della retribuzione variabile di cui al comma precedente, vengono stabiliti tramite accordi collettivi aziendali sottoscritti dalle associazioni territoriali aderenti alle parti sociali firmatarie del presente contratto collettivo. Al fine di agevolare la realizzazione dei suddetti accordi collettivi aziendali, le Parti hanno definito le linee guida di cui all'Allegato n. 7 ed hanno individuato 2 idonei modelli esemplificativi di cui all'Allegato n. 8. Gli effetti e le risultanze di tali accordi saranno oggetto di verifica,

quantomeno su base annuale, da parte dei firmatari dell'accordo collettivo di secondo livello. La realizzazione in azienda di politiche retributive forma inoltre oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale.

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 parti firmatarie del presente CCNL, che deve esaurirsi entro il termine di 60 giorni. Le conclusioni formano oggetto di apposito verbale che viene trasmesso alle Parti interessate, azienda e dirigente, affinché si attivino per realizzare l'accordo collettivo di secondo livello di cui all'art. 6, 2° comma, ai fini del rispetto della presente disciplina.

c) sostituire, con decorrenza 1° gennaio 2015, l'art. 4 della Sezione Seconda riferita ai quadri superiori con il seguente testo:

Contrattazione aziendale legata ad obiettivi

1. Il Quadro Superiore ha diritto ad una retribuzione variabile incentivante aggiuntiva della retribuzione di cui all'art. 3, con periodicità comunque non superiore a 12 mesi, collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali.

I criteri e le modalità di attuazione della retribuzione variabile di cui al comma precedente, vengono stabiliti tramite accordi collettivi aziendali sottoscritti dalle associazioni territoriali aderenti alle parti sociali firmatarie del presente contratto collettivo. Al fine di agevolare la realizzazione dei suddetti accordi collettivi aziendali, le Parti hanno definito le linee guida di cui all'Allegato n. 7 ed hanno individuato 2 idonei modelli esemplificativi di cui all'Allegato n. 11. Gli effetti e le risultanze di tali accordi saranno oggetto di verifica,



quantomeno su base annuale, da parte dei firmatari dell'accordo collettivo di secondo livello. La realizzazione in azienda di politiche retributive forma inoltre oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale.

Qualora non vi siano pattuizioni in proposito, il Quadro Superiore avrà diritto all'indennità sostitutiva di seguito regolata, che sarà assorbita da importi variabili già pattuiti alla data di stipulazione del presente accordo. L'indennità sostitutiva è così regolata:

a) al compimento di ciascun anno di anzianità di servizio con qualifica di Quadro Superiore, con effetto dal primo giorno del mese successivo all'anno stesso, al Quadro Superiore verrà corrisposto un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a € 100 (euro cento);

b) gli aumenti retributivi di cui sopra complessivamente riconoscibili al Quadro Superiore non possono essere superiori a n. 5.

- d) sostituire, sempre con decorrenza 1° gennaio 2015, l'Allegato n. 7 inerente le linee guida per la costruzione di sistemi incentivanti per dirigenti e quadri superiori con il seguente testo:

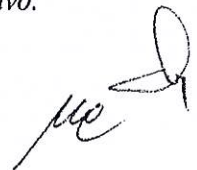
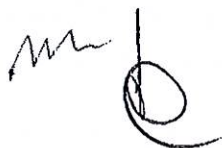
LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DI SISTEMI INCENTIVANTI PER DIRIGENTI E QUADRI SUPERIORI

1. In coerenza con l'esigenza di introdurre nelle PMI un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente e del quadro direttivo superiore ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato le aziende attivano concordano tramite accordi collettivi di secondo livello di cui all'art. 6, 1° comma, sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun quadro direttivo per dirigenti e quadri superiori, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi.

2. I sistemi retributivi di cui al comma 1 si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun dirigente e quadro superiore quadro direttivo condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi e i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento e devono essere basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili.

3. Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.

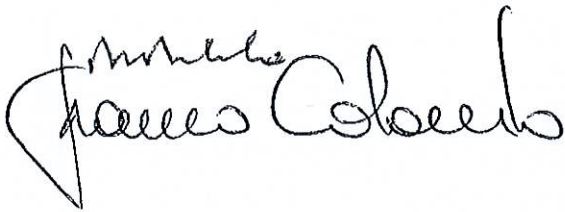
4. Gli obiettivi di tipo quantitativo, di carattere generale, sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente o dal quadro superiore quadro direttivo; gli obiettivi specifici sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o del servizio cui appartiene dirigente o dal quadro superiore quadro direttivo, del team di cui esso è eventualmente responsabile, nonché dello stesso dirigente o quadro superiore quadro direttivo.



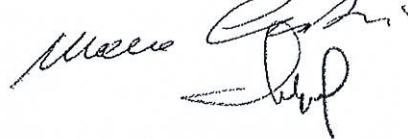
5. Gli obiettivi di tipo qualitativo specifici di ruolo sono collegati, invece, alle competenze professionali e alle capacità gestionali del dirigente o quadro superiore quadro direttivo, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e alla integrazione delle risorse gestite.

6. La determinazione degli importi retributivi da erogarsi nel mese di giugno, salvo diversa prassi aziendale già in atto, deve essere preceduta da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare le idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il quadro direttivo sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.

CONFAPI

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Francesco Colucci". The signature is written in a cursive style with a large initial "F" and "C".

FEDERMANAGER

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Marco Colucci". The signature is written in a cursive style with a large initial "M" and "C".