



informativa
per l'amministrazione
del Personale



Direttore responsabile Anna Maria Nicolussi

INFORMATIVA N. 126 – 28 MARZO 2017

AMMINISTRAZIONE PERSONALE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE

SETTORE

Contrattuale

RINNOVO CONTRATTUALE: DIRIGENTI – PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA

RIFERIMENTI

- Accordo di rinnovo del 16 novembre 2016

*In data **16 novembre 2016**, tra CONFAPI e FEDERMANAGER è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 22 dicembre 2010 per i dirigenti e per i quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi, con scadenza 31 dicembre 2016 (si veda Aggiornamento [AP n. 64/2014](#)). L'intesa non prevede alcun incremento retributivo ed interviene per disciplinare la durata del preavviso.*

DECORRENZA E DURATA

*Fatte salve particolari diverse decorrenze indicate da singole norme, il presente contratto decorre dal **1° gennaio 2017** e scade il **31 dicembre 2019** sia per la parte normativa che per quella economica.*

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA
SULLA NORMATIVA
COMUNITARIA



RIPRODUZIONE VIETATA

PREAVVISO

Le Parti hanno ridefinito i termini di preavviso nelle seguenti misure:

Anzianità di servizio	Durata (mesi)
Fino a 3 anni compiuti	6
Oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti	8
Oltre i 6 anni e fino a 10 anni compiuti	10
Oltre i 10 anni	12

Fermo restando che il termine complessivo di preavviso non dovrà comunque essere superiore a 12 mesi, si ricorda che:

- in caso di dimissioni il preavviso è pari ad 1/3 dei periodi di cui sopra;
- nell'ipotesi di inosservanza dei suddetti termini 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.

INDENNITÀ RISARCITORIE

Sono stabilite le nuove misure dell'**indennità supplementare** delle spettanze contrattuali di fine lavoro per **licenziamento ingiustificato**, da calcolarsi in base all'**anzianità aziendale**:

Anzianità aziendale	Indennità
Fino a 3 anni 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	Da un minimo di mesi 9 a un massimo di 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
Oltre i 6 a fino ai 10 anni	Da un minimo di mesi 12 a un massimo di 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
Oltre i 10 anni	Da un minimo di mesi 18 a un massimo di 22 mensilità pari al corrispettivo del preavviso

Al di fuori dei licenziamenti disciplinari per i quali valgono i criteri ex lege vanno considerate ipotesi di licenziamento per **giustificato motivo oggettivo**, in assenza di motivi ritorsivi, i recessi aziendali fondati su:

- la soppressione delle funzioni svolte dal dirigente;
- in parziale deroga al motivo precedente, l'accorpamento di due o più posizioni dirigenziali identiche;
- la decisione di abbandonare, salvo il caso del trasferimento d'azienda, 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, optare, in luogo dell'indennità supplementare di cui sopra, per un'**indennità supplementare automatica** in aggiunta al preavviso, quantificata nelle seguenti misure:

Anzianità aziendale	Indennità automatica
Fino a 3 anni	4 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
Oltre i 3 e fino ai 6 anni	6 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
Oltre i 6 a fino ai 10 anni	8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso
Oltre i 10 anni	10 mensilità pari al corrispettivo del preavviso

La predetta indennità supplementare alternativa è automaticamente **aumentata di 4 mesi** di preavviso, se l'**età** del dirigente è compresa **fra i 50 e i 59 anni**.

La suddetta clausola **non** si applica nelle aziende o nei gruppi d'impresa con meno di 76 addetti e/o un solo dirigente. L'esclusione dall'applicazione della clausola riguarda i casi di cessazione dell'attività, ovvero della messa in liquidazione volontaria.

Detta indennità automatica non sarà dovuta laddove il licenziamento sia intimato da un'azienda in fallimento o in concordato preventivo.

■