



**ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI
SINDACALI E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI, DI
PROFILI PROFESSIONALI, DI ALTA FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO E DI
SANITA' INTEGRATIVA PER LE PMI.**

L'anno 2009 il giorno 23 del mese di dicembre sono convenuti:

- Confapi – Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata, da una parte
- e
- Federmanager, dall'altra parte

Premesso che CONFAPI e FEDERMANAGER valutano positivamente l'esperienza maturata nel corso degli ultimi anni in materia di relazioni industriali e considerano opportuno un rilancio dell'esperienza della bilateralità adeguandone la missione, le strutture e le regole di funzionamento anche a nuovi compiti, rafforzando il sistema ed implementandone gli obiettivi.

Atteso che in tale contesto le parti sociali considerano di reciproco interesse sviluppare iniziative per allargare la rappresentatività e, attraverso essa, permettere la generalizzata applicazione degli accordi e dei contratti collettivi nazionali nonché la valorizzazione della bilateralità. 

Considerato che le parti concordano sulla opportunità di adeguare i criteri di funzionamento del sistema della bilateralità al fine di garantire il massimo sviluppo delle strutture e la più ampia copertura delle prestazioni affidate agli Enti Bilaterali. 

Tanto premesso e considerato

Le parti stabiliscono quanto segue.



Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, le parti – nel confermare le funzioni ed i compiti degli enti e organismi così come previsti dai rispettivi Statuti – attiveranno un ulteriore confronto al fine di aggiornare e specificare la missione degli enti e organismi in relazione alle effettive esigenze del sistema.

Per garantire una forte visibilità all'intero sistema della bilateralità, le parti concordano inoltre di attivare alcuni strumenti di fondamentale importanza, quali:

- osservatorio delle PMI, con compiti di analisi e proposta in ordine alle problematiche e allo sviluppo delle PMI;
- osservatorio della bilateralità, con compiti di monitoraggio e coordinamento degli strumenti bilaterali;
- osservatorio della contrattazione nazionale, con compiti di analisi, monitoraggio e proposta sugli istituti contrattuali.

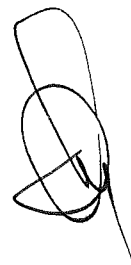
Tali strumenti avranno sede operativa presso la FONDAZIONE IDI.

Le parti firmatarie concordano che il finanziamento delle predette attività avviene attraverso un contributo a carico degli ENTI BILATERALI – FONDO DIRIGENTI PMI, FASDAPI e FONDAZIONE IDI da definirsi in una separata intesa.

Il governo di un sistema bilaterale al quale partecipano soggetti diversi a livelli diversi rende necessaria l'individuazione di alcune regole di governance e di funzionamento al fine di garantire omogeneità, trasparenza ed efficacia all'intero sistema in tutto il territorio nazionale.

Il sistema bilaterale è chiamato a rispondere, nell'ambito della struttura del contratto collettivo nazionale di lavoro, ad imprese e dirigenti delle PMI attraverso iniziative condivise che possono riguardare le seguenti materie:

- Sistemi di rappresentanza
- Tutela in materia di salute e sicurezza
- Sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese
- Formazione
- Previdenza



- Welfare integrativo
- Attività di indagine e ricerca
- Sviluppo delle pari opportunità
- Mercato del lavoro

QUADRO DIRETTIVO

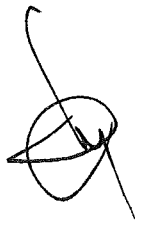
Considerato che si rende necessario aggiornare costantemente le strategie contrattuali per renderle coerenti con l'evoluzione del ruolo manageriale e dei sistemi gestionali delle aziende;

atteso che nell'ambito della Piccola e Media impresa sono presenti numerose figure professionali, alle quali è stata attribuita la qualifica di quadro, che ricoprono ruoli di elevata professionalità, autonomia e potere decisionale ma che non incidono direttamente sulla realizzazione degli obiettivi dell'impresa e non appartengono alla categoria dirigenziale;

valutato che le suddette figure professionali (qui di seguito denominate "*quadri direttivi*") condividono, sia per ruolo che per professionalità espressa, le istanze e necessità proprie delle categorie dei dirigenti;

visto che è interesse delle parti rispondere alle suddette istanze attraverso la stipulazione di una disciplina collettiva specifica per i quadri direttivi;

le parti convengono di istituire una disciplina collettiva che, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, regoli le seguenti materie: minimi retributivi, aumenti di anzianità, ferie, aspettativa, formazione professionale, trasferte e missioni, malattia e maternità, coperture assicurative, trasferimento, trasferimento ex art. 2112 c.c., responsabilità, mutamento di posizione, controversie, risoluzione del rapporto.



Definizione di "quadro direttivo":

Sono *quadri direttivi* i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili.

Funzioni svolte dal "quadro direttivo".

Le funzioni e i compiti del quadro direttivo possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi in rappresentanza dell'azienda, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.

Per realizzare quanto sopra previsto, viene costituito un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da tre rappresentanti per ciascuna parte, che provvederà a predisporre il testo contrattuale da sottoporre alle parti, le quali si incontreranno al fine di addivenire ad una definitiva stesura di accordo collettivo da approvarsi entro il 31.12.2010.



ASSICURAZIONE PER COPERTURA RISCHI DI RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE CONNESSI ALLA PRESTAZIONE

Premesso che il CCNL vigente prevede che entro il 31/12/2009 l'ente bilaterale preposto attivi una copertura assicurativa specifica diretta a tutelare il dirigente a fronte delle responsabilità civili e penali previste in conseguenza di provvedimenti legislativi e della responsabilità per colpa grave;

considerato che per la complessità del tema è necessario un ulteriore approfondimento in sede tecnica;

le parti convengono di rideterminare al 31/3/2010 il termine entro il quale definire la materia.

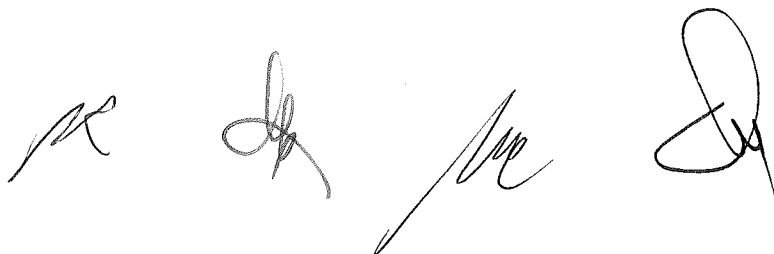
SANITA' INTEGRATIVA

Le parti si impegnano a definire una modalità di intervento per promuovere strumenti finalizzati a garantire una sanità integrativa per i dirigenti, i quadri direttivi, i titolari delle PMI e i loro familiari.

In particolare per realizzare quanto previsto al punto precedente, viene costituito un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da tre rappresentanti per ciascuna parte, che provvederà a predisporre il testo contrattuale da sottoporre alle parti, le quali si incontreranno al fine di addivenire ad una definitiva stesura di accordo collettivo da approvarsi entro il 30.06.2010.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

Considerato che Il contratto di apprendistato per percorsi di alta formazione è quel contratto che permette di assumere giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario o di un titolo di studio universitario e dell'alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore.



Considerato che tale forma contrattuale comporta il notevole vantaggio di anticipare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, inserendoli in un percorso educativo e formativo di alto livello, idoneo a garantire l'acquisizione di un titolo di studio e la massima occupabilità.

Atteso che la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative e che, in assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Tanto premesso e considerato, le parti si impegnano a definire una modalità di intervento per promuovere strumenti finalizzati a garantire lo sviluppo di esperienze ed interventi finalizzati all'attivazione di contratti di alta formazione nell'apprendistato.

In particolare per realizzare quanto previsto al punto precedente, viene costituito un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da tre rappresentanti per ciascuna parte, che provvederà a predisporre il testo contrattuale da sottoporre alle parti, le quali si incontreranno al fine di addivenire ad una definitiva stesura di accordo collettivo da approvarsi entro il 30.06.2010.

FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROGRESSIVA DEI DIRIGENTI, DEI QUADRI DIRETTIVI, DEI TITOLARI E LORO FAMIGLIARI

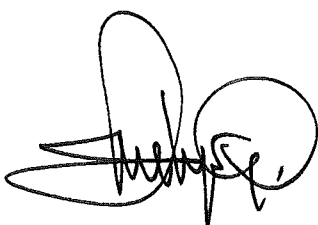
Le parti si impegnano a definire una modalità di intervento per promuovere strumenti finalizzati a garantire lo sviluppo di esperienze ed interventi finalizzati all'attivazione di percorsi formativi che permettano di valorizzare le professionalità e le aspirazioni culturali personali di dirigenti, quadri, datori di lavoro e loro famigliari in coerenza con le esigenze di sviluppo aziendale.



In particolare per realizzare quanto previsto al punto precedente, viene costituito un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da tre rappresentanti per ciascuna parte, che provvederà a predisporre il testo contrattuale da sottoporre alle parti, le quali si incontreranno al fine di addivenire ad una definitiva stesura di accordo collettivo da approvarsi entro il 30.06.2010.

Addì, 23 dicembre 2009 in Roma

Eugenio Fald
M. P. RUSSO


Man. Luciano