

Addì, 30 luglio 2019, in Roma

t r a

CONFINDUSTRIA

e

FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Art. 3 – Trattamento minimo complessivo di garanzia

All'art. 3, il comma 2, è sostituito dal seguente:

Il “trattamento minimo complessivo di garanzia” è determinato in ragione d’anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il “trattamento minimo complessivo di garanzia”, da assumere come parametro al 31 dicembre, a valere dall’anno 2020, è stabilito in 69.000,00 euro.

A valere dall’anno 2022 il “trattamento minimo complessivo di garanzia”, da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 72.000 euro ed a 75.000 euro dall’anno 2023.

Per i dirigenti già in forza in azienda alla data del 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del CCNL 30 dicembre 2014.

La disciplina transitoria di cui all'art. 3 è sostituita dalla seguente:

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2023, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.



Art. 6 bis – *Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)*

L'art. 6 bis è modificato come segue:

2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali - in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente, che oltre ad una parte fissa preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance individuale – tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal CCNL 24 novembre 2004, restano allegati al presente contratto i tre modelli alternativi di MBO, già indicati nel contratto 25 novembre 2009, cui se ne aggiunge un quarto, destinato, in particolare, alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche, tale da rafforzare il legame tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore, nel medio/lungo periodo, dell'impresa.

Il suddetto modello poggia sulla divisione dell'incentivo in due parti:

- una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), finalizzato a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;
- una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio, "c.d. *LTI - Long Term Incentive*") caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio. Tale componente variabile viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza

del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario.

Sul piano operativo, fatto 100% il sistema di MBO complessivo, il 50% (o altra percentuale da stabilire a livello aziendale) dell'MBO viene erogato al raggiungimento del risultato annuale (obiettivo a breve termine), mentre il restante viene accantonato, pro quota, con erogazione differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.

3. Confindustria e Federmanager, nel confermare la volontà di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, hanno costituito, a tale scopo, l'associazione "4.Manager" e ad essa affidano il compito di promuovere iniziative e ricerche volte a monitorare l'applicazione di tali politiche e a valorizzare le più innovative, svolgendo anche un compito di consulenza alle imprese che vogliano avviare questo percorso.



Art. 7 -Ferie

All'art. 7, il comma 4, è sostituito dal seguente:

4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.



Art. 9 –Formazione, cultura manageriale e professionale,
politiche attive

**All'art. 9, il primo comma è modificato come segue e sono
aggiunti i commi 3, 4, 5 e 6**

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione agli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il Fondo denominato «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», che ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso imprese aderenti al Fondo per la loro employability.

3. Allo scopo di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, e di realizzare, anche attraverso risorse economiche messe a disposizione dalle parti contraenti e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, attività di comune interesse a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria, cui si applica il presente contratto, in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale, le parti hanno costituito l'associazione denominata "4.MANAGER".

4. Le parti affidano a "4.MANAGER" il coordinamento delle politiche attive e della formazione ad esse collegata, come definite negli orientamenti esplicitati nel documento allegato, con il compito di attuare le relative iniziative in materia nonché di monitorarne gli effetti.



5. Le parti convengono, infatti, nel considerare la formazione e le politiche attive un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese.

6. Le iniziative affidate a 4.Manager saranno rese operative nel più breve tempo possibile e, comunque, a far data dal 1 gennaio 2020, anche attraverso la costituzione di apposite gestioni separate.

7. "4.MANAGER" , in base all'accordo 6 dicembre 2018 (allegato al presente contratto), con decorrenza dal 1° gennaio 2019, riceverà dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi, all'esclusivo fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad esso affidate, a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che siano coinvolti in processi di ristrutturazione o che, comunque, siano interessati da processi che comportino la risoluzione del loro rapporto per fondati motivi e non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica.



Art. 11 – Trattamento di malattia

All'art. 11, al comma 1, è aggiunto il seguente periodo:

Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

All'art. 11, al comma 2, sono aggiunti i seguenti periodi:

Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-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 che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.



Art. 11 bis – Tutela della maternità e paternità

E' 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.

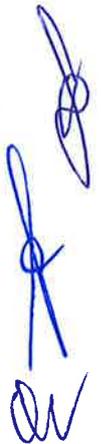
3. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

4. Le parti attribuiscono all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative specifiche dedicate, "4.MANAGER" provvederà alla diffusione di tali "best practice".



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 "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.
2. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria 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 a "4.MANAGER".



Art. 12 – Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio – Copertura assicurativa

All'art. 12, il comma 5, è modificato come segue: I

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di 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, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto. Si intende infatti, valutare la possibilità di stipulare, tramite la Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive che potranno essere, poi, gestite avvalendosi del supporto tecnico ed economico della Società I.W.S SpA, costituita tra le scriventi parti e il Fasi, proprio con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.



Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre e comunque in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020.

All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata Fasi "non autosufficienza", le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata Fasi "non autosufficienza" è su base volontaria e che, pertanto, le imprese potranno comunque dar corso alle coperture assicurative nei modi e nei termini che riterranno più opportuni.



Art. 14 -Trasferimento del dirigente

All'art. 14, il comma 9 è modificato come segue:

9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.



Art. 18 – Previdenza complementare

L'art. 18 è modificato come segue

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.

3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI – Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:

a. con decorrenza dal 1° gennaio 2020, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:

a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 180.000,00 (centottanta/00) euro annui;

a.2. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a.1.;

a.3. fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite

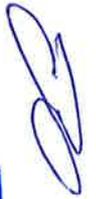
del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dal 1 gennaio 2022 di cui alla successiva lettera d.;

- b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;
- c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.3, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previdai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;
- d. ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo del 30 luglio 2019, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, di cui al precedente punto a.1., non può risultare inferiore a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro);
- e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto d. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;
- f. il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto d. e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di



ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;

- g. la contribuzione di cui al punto a.2, salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a3, corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;
- h. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;
- i. il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;
- j. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificati dal presente articolo.



Art. 18 bis – Assistenza sanitaria integrativa

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento sanitario di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

Con l'accordo 6 dicembre 2018 (allegato al presente contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall'altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, sviluppato anche con forme a capitalizzazione. La contribuzione, prevista dall'accordo 6 dicembre 2018 per la GS Fasi sarà, pertanto, a decorrere dal 1 gennaio 2020, ripartita e imputata in parti uguali alle due gestioni.

Nell'ambito del disegno di potenziamento del FASI e di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di dare piena autonomia a FASI OPEN in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa meglio perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari. Gli organi di amministrazione del FASI che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione.



Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà ed in attesa di conoscere i contenuti dell'intesa con i possibili ambiti di collaborazione, le parti, valuteranno gli effetti sul presente contratto. E', infatti, auspicio delle parti che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI.

Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, il FASI si avvarrà di una apposita società, denominata IWS Spa, appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.



Art. 19 – Collegio arbitrale

All'art. 19, il comma 15 e' sostituito dal seguente:

15 – Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale, quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre i due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.



Art. 22 – *Risoluzione del rapporto di lavoro*

All'art. 22, il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.



L'art. 29, primo comma, è sostituito dal seguente:

Art. 29 – Decorrenza e durata

Il contratto collettivo, rinnovato con l'accordo 30 luglio 2019, decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, e avrà scadenza il 31 dicembre 2023.



VERBALE DI ACCORDO SUGLI ORIENTAMENTI
DELLE POLITICHE ATTIVE E DELLA FORMAZIONE
AD ESSE COLLEGATA PROMOSSE DAL
CONTRATTO COLLETTIVO

In attuazione del disposto dell'art. 9 del contratto collettivo, con il presente accordo si definiscono gli orientamenti ai quali 4.Manager farà riferimento per delineare le iniziative in tema di politiche attive e di formazione ad esse collegata.

L'accordo 6 dicembre 2018 ha destinato apposite risorse a 4.Manager per realizzare iniziative di politiche attive, nonché le attività di orientamento, formazione e placement ad esse strettamente collegate.

Le politiche attive sono finalizzate all'incremento dell'*employability* del dirigente per far fronte alle mutevoli dinamiche aziendali ed occupazionali.

Pertanto le imprese interessate da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale che coinvolgono dirigenti o che, comunque, intendano risolvere il rapporto di lavoro con un dirigente per fondati motivi, possono convenire, su richiesta del dirigente, nell'ambito dell'accordo con cui regolano la risoluzione del rapporto, di attivare un percorso di outplacement.

A tal fine 4.Manager concorre alla copertura del costo dell'attività di outplacement fino ad un massimo di Euro 3.000 (tremila) previa presentazione, da parte dell'impresa, della fattura del costo da essa sostenuto.



Tale contributo non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.

4. Manager potrà sottoscrivere convenzioni con soggetti in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale.

Il percorso di outplacement dovrà garantire le seguenti fasi:

- **Assessment** o bilancio delle competenze professionali e trasversali (on line e/o face to face) per far emergere in termini di valutazione e orientamento le:
 - Conoscenze tecnico-professionali
 - Capacità comportamentali
 - Competenze trasversali
 - Motivazioni
 - Aspirazioni
- **Stella di profilature di Employability manageriale** o matrice di ricollocabilità per indirizzare il dirigente su vie di sviluppo coerenti con le proprie caratteristiche e i fabbisogni dell'impresa in cui già lavora e/o delle imprese
- **Personal plan** che descrive le azioni da compiere con idonei percorsi di: formazione per valorizzare la propria spendibilità in azienda o sul mercato, coaching/mentoring, autoimprenditorialità, no profit, ecc. per una riconfigurazione professionale
- **Formazione relativa agli strumenti di ricollocazione** (Social Networking, conoscenza dei canali di ricollocazione, il Curriculum Vitae, la preparazione al colloquio di selezione)

Addì, 30 dicembre 2014, in Roma

t r a

CONFINDUSTRIA

e

FEDERMANAGER

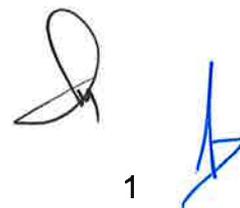
si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1 gennaio 2015, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Art. 3 – Trattamento minimo complessivo di garanzia

All'art. 3, comma 2, il primo, il secondo e il terzo capoverso sono sostituiti dai seguenti:

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2015 per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015, è stabilito in 66.000,00 (sessantaseimila/00) euro.



1

In considerazione del superamento del secondo livello di TMCG, il livello di TMCG pari a 66.000 euro viene riconosciuto anche a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2015, hanno maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore ai dodici mesi.

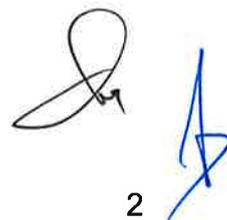
Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, una anzianità superiore ai dodici mesi alla data del 1° gennaio 2015, il parametro di TMCG, a valere dall'anno 2015, sarà determinato aumentando il TMCG di 63.000 euro di $1/72$ di 17.000 euro (arrotondato a 236 euro) per ogni mese di anzianità di servizio, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata alla già indicata data del 1° gennaio 2015.

La determinazione dell'anzianità di servizio si computa ai sensi dell'art. 26, comma 2.

Per effetto di tale norma, il TMCG così determinato, da valere dal 2015 per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità al 1° gennaio del 2015, non può superare l'importo di 80.000 euro.

Pertanto, a titolo esemplificativo, il TMCG a valere dal 2015 per i dirigenti con:

- fino a 12 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 66.000 Euro;
- 13 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 66.068 Euro;
- 24 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 68.664 Euro;
- 36 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 71.496 Euro;



- 48 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 74.328 Euro;
- 60 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 77.160 Euro;
- 71 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 79.756 Euro.

La disciplina transitoria di cui all'art. 3 è sostituita dalla seguente:

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2015/2018, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti eco-

nomici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.




4

Art. 6 bis – Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)

L'art. 6 bis è sostituito dalla seguente:

1. Laddove il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al vigente livello di TMCG in esecuzione di quanto previsto al precedente articolo 3, le aziende dovranno adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Della applicazione di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la RSA dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione.

2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali - in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente, che oltre ad una parte fissa preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance individuale - tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004, restano allegati al presente contratto i tre modelli alternativi di MBO già indicati nel contratto 25 novembre 2009.



Art. 10 – *Trasferte e missioni*

L'art. 10 è sostituito dal seguente:

1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari ad 85 (ottantacinque/00) euro.
2. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.



Art. 19 – Collegio arbitrale

All'art. 19, i commi 15 e 16 e sono sostituiti dal seguente:

15 – Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.



Art. 22 – Risoluzione del rapporto di lavoro

All'art. 22, il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato i 67 anni di età.



L'art. 23, primo comma è sostituito dalla seguente:

1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del cod. civ., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;

a) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;

b) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;

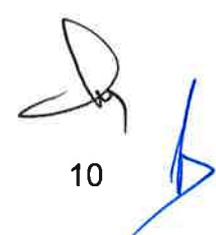
c) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.

9

L'art. 29, primo comma, è sostituito dal seguente:

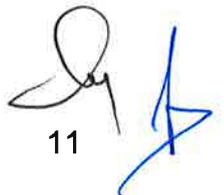
Art. 29 – Decorrenza e durata

Il contratto collettivo rinnovato con l'accordo 30 dicembre 2014 avrà scadenza il 31 dicembre 2018.

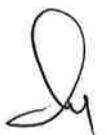


SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI - GESTIONE SEPARATA FASI (GSR-FASI)

- 1) si conferma per il 2015 il versamento da parte delle aziende di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio, anche in considerazione della eventuale necessità di finanziare le prestazioni dovute ai dirigenti che, licenziati entro il 31 dicembre 2014, presenteranno la domanda entro il 31 gennaio 2015, ancorché in decorrenza del preavviso. A decorrere dall'anno 2016, il contributo delle aziende è elevato a 200 (duecento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio. Per finanziare le iniziative di cui al successivo punto 3), le parti potranno convenire, con decorrenza non anteriore al 2016, anche un contributo a carico dirigenti non eccedente il 50% del contributo a carico del datore di lavoro;
- 2) fatto salvo quanto sopra, cessazione della maturazione di ogni e qualsiasi diritto derivante dalla disciplina contrattuale previgente, dal 1° gennaio 2015;
- 3) i contributi di cui al punto 1) sono destinati a:
 - istituzione di una copertura sanitaria (Fasi e integrativa Fasi) e di una copertura assicurativa per morte o invalidità permanente (tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente), per una somma, in fase di prima applicazione, non superiore a 100.000 euro, da gestire tramite il FASI, per il dirigente licenziato che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, fino alla sua ricollocazione e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi. Ai fini della realizzazione della sola copertura integrativa Fasi, quest'ultimo stipulerà apposita convenzione privilegiando, a parità di condizioni, l'offerta di Assidai;
 - previsione di iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement, anche in coerenza con le modifiche legislative che dovessero



intervenire in materia, da sostenere in una logica di premialità "a risultato".



ACCORDO FASI

-
- considerato che, alla luce del peggioramento nel rapporto tra attivi e pensionati e dei crescenti costi delle prestazioni sanitarie, per garantire nel medio - lungo termine la stabilità del Fondo e l'erogazione delle prestazioni:
 - a) debba essere individuato un livello di solidarietà sostenibile con riferimento ai soggetti che contribuiscono al Fondo;
 - b) occorre rivedere poteri e strumenti a disposizione degli organi di amministrazione del Fondo affinché possa operare con maggiori responsabilità gestionali ai fini dell'equilibrio finanziario del Fondo;
 - considerata l'opportunità di rivedere la governance del Fondo, introducendo l'organo assembleare costituito pariteticamente dai rappresentanti delle parti, e di ridurre il numero dei componenti l'organo di amministrazione, valorizzandone la professionalità;

le parti convengono quanto segue:

1. a far data dal 1° gennaio 2015 si applicano le quote contributive previste dalla seguente tabella:

CONTRIBUTO	Importi annuali
Art. G forza aziendale	1.272,00
Art. H pensionati	1.152,00
Art. F aziende per dirigenti in servizio iscritti	1.872,00

13

Art. H contributo individuale dirigenti in servizio	960,00
Art. F + Art. H per iscritti in via convenzionale	2.832,00
Art. H p ante 88	1.044,00

- 2 a far data dal 1° gennaio 2015, il Fondo non rimborserà l'IVA sulle prestazioni sanitarie cui si applica;
- 3 gli organi amministrativi del Fondo, sempre al fine di garantire l'equilibrio economico - finanziario del Fondo, adotteranno le necessarie delibere, con efficacia dal 1° gennaio 2016, coerentemente ai seguenti punti:
- a) determinare le quote annuali di contribuzione a carico delle imprese ex lett. F) e G) del regolamento in misura tale che l'ammontare dei contributi derivante da queste due voci si mantenga in una misura compresa fra il 55% e il 57% del totale delle entrate contributive dell'anno di riferimento ai fine del budget;
 - b) determinazione annuale del contributo previsto dall'art. H del regolamento;
 - c) ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo di cui all'art. H del regolamento (per i soli dirigenti pensionati), dovranno essere considerati i soli periodi di iscrizione al FASI;
 - d) l'adozione di interventi sull'art. L del regolamento per rimodulare le penalizzazioni di ritardata iscrizione, al fine di incentivare l'iscrizione al Fondo;
 - e) in relazione alle confluenze collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigo-





re del presente accordo, la modifica del parametro di calcolo del contributo una tantum con l'obiettivo di prevedere un equilibrio fra entrate e uscite calcolato su un arco temporale fra 8 e 10 anni. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo potrà applicare tale criterio alle eventuali domande di confluenza che perverranno nell'anno 2015;

f) l'applicazione dal 2016 di una maggiorazione non inferiore al 10% al contributo previsto dall'art. G del regolamento per quelle imprese che contribuiscono al versamento del solo art. G del regolamento stesso senza oggi corrispondere alcuna maggiorazione. Il Consiglio di amministrazione del Fondo valuterà la modulazione della maggiorazione di cui sopra e di quella già applicata per le adesioni post 2005 a garanzia del corretto equilibrio gestionale (entrate/uscite). Il Consiglio di amministrazione valuterà altresì l'eventuale inibizione della facoltà di accogliere nuove richieste di accesso da parte di imprese che ad oggi non si sono ancora avvalse di tale facoltà.

g) relativamente alla contribuzione per il nucleo familiare:

i. la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;

ii. la possibilità di iscrivere , a carico del dirigente, il convivente more uxorio secondo i seguenti criteri:

- se, al momento dell'iscrizione, convive da almeno due anni con il dirigente titolare dell'iscrizione e purché, all'atto della presenta-

zione della richiesta, il dirigente medesimo risulti in attività di servizio;

- l'iscrizione avrà effetto dal primo giorno successivo all'inoltro della richiesta, mentre l'assistenza decorrerà trascorso un periodo di sei mesi dall'iscrizione stessa;
 - la convivenza dovrà essere certificata presentando al Fondo la documentazione che sarà specificata con le opportune modifiche al Regolamento;
 - l'iscrizione del convivente non sarà possibile qualora nel nucleo familiare già assistito dal Fondo sia presente il coniuge dell'iscritto, senza che risulti pronunciata sentenza di divorzio;
 - nel caso di matrimonio del dirigente con un soggetto diverso dal convivente, eventualmente iscritto al Fondo, il convivente medesimo perde l'assistenza del Fondo;
 - l'iscrivibilità del convivente more uxorio è limitata al periodo di iscrizione del dirigente da dirigente in servizio al Fondo;
 - la previsione di una contribuzione aggiuntiva, a carico del dirigente, la cui entità dovrà essere parametrata al costo previsto.
- h) la previsione della possibilità di iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, a condizione che abbia maturato un'anzianità di iscrizione al Fondo di almeno 2 anni;
- i) formulare alle parti, entro il 30 novembre 2015 - avvalendosi di esperti in campo economico, attuarial-

16

le/assicurativo, giuridico e di sanita' integrativa - proposte:

- di revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo, tali da garantire anche nel medio - lungo periodo gli obiettivi di equilibrio finanziario di solidarietà sostenibile richiamati in premessa;
 - di introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione in relazione alla possibilità di offrire pacchetti differenziati di prestazioni;
 - di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate tenendo conto delle attività attualmente svolte da Assidai e nel rispetto delle finalità statutarie del Fondo;
- 4 per favorire una modernizzazione della governance del Fondo, le parti firmatarie del presente accordo ritengono necessario apportare le relative modifiche statutarie entro il mese di luglio 2015, in modo da consentire la convocazione della prima Assemblea entro il mese di ottobre 2015;
- 5 considerato che il presente accordo comporta degli ulteriori e necessari adeguamenti dello statuto, le parti conven-gono che il Consiglio di Amministrazione del Fasi propon-ga formalmente ad esse il puntuale recepimento di tali a-deguamenti nel più breve tempo possibile.

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente
per le Relazioni Industriali
e Welfare

Stefano Dolcetta

FEDERMANAGER
Il Presidente

Giorgio Ambrogioni

Addì, 25 novembre 2009, in Roma

t r a

CONFINDUSTRIA

e

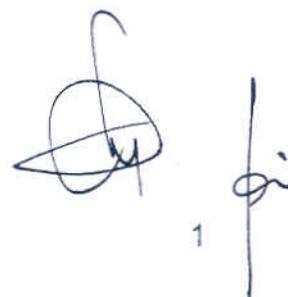
FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi:

NOTA DI INTENTI

Confindustria e Federmanager confermano la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolineano la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa.

Confindustria e Federmanager confermano di conseguenza che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali, costituisce un elemento di grande rilevanza per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, in particolare di piccole e medie dimensioni, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare effettiva attuazione alle intese contrattuali tra le parti.



1

L'Osservatorio bilaterale permanente monitorerà il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali anche al fine di verificare il grado di diffusione dei modelli attuativi definiti con l'accordo 25 novembre 2009.

Attraverso l'Osservatorio bilaterale verranno promosse iniziative formative e culturali congiunte rivolte in particolare al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti.

Annualmente, di norma nel corso del secondo semestre, le parti promuoveranno una riunione di delegazioni plenarie al fine di riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Art. 3 – Trattamento minimo complessivo di garanzia

All'art. 3, comma 2, il primo ed il secondo capoverso sono sostituiti dai seguenti:

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2010, a valere dall'anno 2010, è stabilito:

- in 57.000,00 (cinquantasettemila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in 72.000,00 (settantaduemila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2012, a valere dall'anno 2012, è stabilito:



- in 61.000,00 (sessantunomila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in 76.000,00 (settantaseimila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2013, a valere dall'anno 2013, è stabilito:

- in 63.000,00 (sessantatremila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in 80.000,00 (ottantamila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

All'art. 3, comma 2, dopo il terzo nuovo capoverso si aggiunge il quarto:

L'adeguamento del "trattamento minimo complessivo di garanzia" non ha effetto sugli importi riconosciuti a titolo di incentivazione all'esodo nell'ambito di risoluzioni consensuali definite prima del 25 novembre 2009 con riguardo a dirigenti ancora in servizio alla stessa data.

All'art. 3, comma 2, il precedente terzo capoverso è confermato e diventa il quinto.



All'art. 3, comma 3, è aggiunto un capoverso:

Esclusivamente per il personale dirigente impegnato in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile - denominati "Piani Vendita" di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile - ai fini del confronto di cui al presente comma verranno prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi Piani Vendita.

La disciplina transitoria di cui all'art. 3 è sostituita dalla seguente:

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

A tal fine è considerata utile l'anzianità di servizio maturata nel corso dell'anno 2009 per i dirigenti in servizio alla data del 25 novembre 2009. Pertanto per i dirigenti che abbiano maturato un biennio nel corso del 2009, verranno corrisposti gli arretrati in unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli au-


4 

menti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.

La NOTA A VERBALE in calce all'art. 3, è cancellata.

L'art. 4 – *Importo per ex elemento di maggiorazione*, è cancellato.

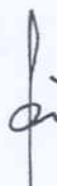
L'art. 5 – *Ex meccanismo di variazione automatica*, è cancellato

L'art. 6 – *Aumenti di anzianità*, è cancellato

Dopo l'art. 3, è inserito il seguente art. 4:

Art. 4 – *Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)*

1. Le aziende, di norma annualmente, informeranno la RSA circa i criteri e le modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati.



2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali - in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competitività e tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004 - vengono allegati al presente contratto tre modelli alternativi di MBO che potranno essere di riferimento per le stesse aziende.

Art. 10 – Trasferte e missioni

L'art. 10, al comma 1, dopo il secondo periodo, si aggiunge un terzo:

Lo stesso importo sarà elevato ad 80 (ottanta/00) euro a decorrere dal 1° gennaio 2010 e ad 85 (ottantacinque/00) euro a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Art. 12 – Trattamento di infortunio e malattia – Copertura assicurativa

All'art. 12, comma 5, dopo il terzo periodo si aggiunge un quarto:

Gli stessi importi, a decorrere dal 1° luglio 2010 saranno pari rispettivamente a 150.000,00 (centocinquantamila/00) euro ed a 220.000,00 (duecentoventimila/00) euro.



All'art. 12, comma 5, dopo il nuovo quarto periodo, il successivo è così sostituito:

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 150,00 (centocinquanta/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

Art. 19 – Collegio arbitrale

All'art. 19, comma 15, l'ultimo alinea è modificato come segue:

– un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso. A decorrere dal 1° gennaio 2010 tale misura massima sarà pari a 21 mesi ed a 20 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2011.

All'art. 19, il comma 16 è sostituito dal seguente:

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa tra i 50 e i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;



4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto;

L'art. 20 è sostituito dal seguente:

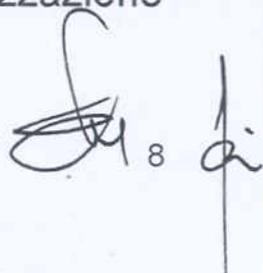
Art. 20 – Informazione e consultazione dei dirigenti

1. I sindacati dei dirigenti competenti per territorio ed aderenti alla Federmanager possono istituire rappresentanze sindacali nelle aziende.

2. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltrechè alla Federmanager, alle aziende interessate ed alla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.

3. In particolare, le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.

4. In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Nota di intenti" posta a premessa del contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione

 8 di

del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

5. Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.

6. Le parti concordano che le imprese non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'impresa e/o creare notevoli difficoltà.

7. Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n.25/2007.

8. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

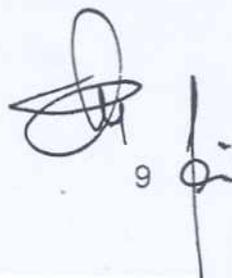
Art. 29 – Decorrenza e durata

L'art. 29, primo comma, è sostituito dal seguente:

Il presente contratto decorre dal 25 novembre 2009, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2013.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE - PREVINDAI

Le parti



9

- considerato il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndai), già attuato con i precedenti accordi, da ultimo quello del 16 aprile 2006;
- considerata la volontà delle parti di proseguire nel rafforzamento sopra richiamato;
- viste le disposizioni contenute nel Decreto legislativo n. 252/2005,

convengono

di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PRE-VINDAI – Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:

- a. con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:
 - a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 150.000,00 (centocinquantamila/00) euro annui;
 - a.2. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a.1.;
- b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;
- c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contri-



10



- buisce al Previdai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;
- d. sempre con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico e che abbiano un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a sei anni compiuti, il contributo annuo a carico dell'azienda di cui al precedente punto a.1. non può risultare inferiore a 4.000,00 (quattromila/00) euro. Tale livello minimo è stabilito in 4.500,00 (quattromilacinquecento/00) euro per il 2012 e in 4.800,00 (quattromilaottocento/00) euro a decorrere dal 2013;
- e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del comma c. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;
- f. il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto c. e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente, a condizione che, a tale data, il dirigente abbia maturato un'anzianità superiore ai 6 anni nella qualifica presso la stessa azienda. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;
- g. la contribuzione di cui al punto a.2. corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;
- h. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;



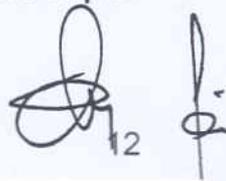
- i. il presente accordo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;
- j. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

Le parti convengono inoltre di costituire un gruppo di lavoro paritetico cui affidare uno studio di fattibilità, da presentare alle rispettive delegazioni entro il 30 giugno 2010, per offrire un ulteriore strumento per la copertura delle garanzie previste dall'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro tramite il Fondo Previndai.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - FASI

Le parti, premesso e valutato

- che è comune intenzione delle parti rafforzare il Fasi con particolare riferimento ad un miglioramento complessivo delle prestazioni nonché ad un adeguamento delle contribuzioni al Fondo;
- che altresì le stesse parti concordano, anche sulla base della recente normativa di settore e fiscale, di finalizzare detto miglioramento sia nelle aree d'intervento ritenute coerenti con il nuovo assetto normativo sia nelle altre aree valutate prioritarie;
- che, ai fini dell'individuazione delle aree di intervento, occorre tener conto delle risultanze delle analisi realizzate dal gruppo di lavoro ad hoc istituito dalle parti con verbale di incontro dell'8 giugno 2009;
- che, valutando le attuali regole di rimborso del Fondo, sia necessario individuare soluzioni che consentano di accrescere la capacità di risposta del Fasi in termini di rapporto liqui-



dato/richiesto in particolari aree d'intervento favorendo, altresì, l'utilizzo del sistema delle convenzioni in forma diretta; tutto ciò premesso e valutato, le parti convengono di adottare i seguenti interventi, da realizzare con decisioni del Consiglio di Amministrazione del Fondo:

1. potenziare le prestazioni nell'area odontoiatrica e degli interventi chirurgici, con particolare attenzione ai grandi interventi;
2. potenziare le prestazioni nell'area dei servizi socio-sanitari;
3. definire un tariffario di rimborso differenziato nell'area odontoiatrica, con tariffe maggiorate nel rimborso di prestazioni erogate nella forma diretta, al fine di favorire l'accesso degli assistiti verso i professionisti e le strutture convenzionate.

Al fine di consentire il citato potenziamento delle prestazioni, i contributi previsti per le diverse tipologie di iscrizione sono aumentati come da tabella allegata

(valori in euro)

	2010	2011	2012
Impresa per dirigente in servizio	1.576,00	1.664,00	1.740,00
Impresa per solidarietà	1.064,00	1.124,00	1.176,00
Dirigente in servizio	800,00	844,00	880,00
Pensionato post 88	960,00	1.012,00	1.056,00
Pensionato ante 88	880,00	928,00	972,00



13



Nel mese di giugno 2012 le parti procederanno alla verifica circa gli equilibri di bilancio per assumere ogni conseguente decisione.

SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI - GESTIONE SEPARATA FASI (GSR-FASI)

Le parti, premesso che:

- a) con l'accordo 27 luglio 2006 sottoscritto tra le stesse parti si è convenuto di dare vita ad un sistema di sostegno al reddito ai dirigenti involontariamente disoccupati integrativo dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'Inps ai sensi del RDL 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive, attraverso l'istituzione di un'apposita Gestione separata del Fasi (di seguito per brevità, la "Gestione");
- b) era stata prevista una fase di avvio a carattere sperimentale fino al 31 dicembre 2008 per tener conto sia dell'evoluzione della legislazione in materia di ammortizzatori sociali che della necessità di verificare la reale dimensione della domanda di intervento;
- c) tale fase di avvio a carattere sperimentale deve ritenersi esaurita;
- d) si condivide l'esigenza di migliorare le prestazioni erogate dalla Gestione, in particolare nei confronti dei dirigenti con almeno 50 anni di età e, in via sperimentale e temporanea per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, di ampliare l'accesso ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- e) si condivide, altresì, di offrire al dirigente che perde l'occupazione la possibilità di usufruire di servizi che agevolino concretamente la ricerca di una nuova occupazione sul mercato del lavoro;

tutto ciò premesso e considerato, convengono quanto segue:



14

- 1) la premessa costituisce parte integrante dell'accordo;
- 2) si conferma il versamento da parte delle aziende di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio;
- 3) si riduce il requisito di anzianità complessivamente maturata nella qualifica anche in diverse aziende per l'accesso alla prestazione, da 24 a 18 mesi a partire dal 1° gennaio 2010;
- 4) la misura del trattamento economico, a decorrere dal 1° gennaio 2010, aumenta da 1.500,00 a 2.000,00 euro mensili lordi per una durata di 8 mesi per i dirigenti di età inferiore a 50 anni e di 18 mesi per i dirigenti con un'età pari o superiore a 50 anni;
- 5) l'importo corrispondente all'incremento di 500,00 euro mensili per il totale dei mesi complessivamente spettanti di trattamento integrativo (8 o 18 mesi), potrà essere destinato su richiesta del dirigente per un servizio di *placement* che sarà a carico della Gestione e fruito presso primarie società specializzate che opereranno in convenzione;
- 6) l'opzione dovrà essere esercitata entro tre mesi dalla decorrenza della prestazione, a condizione che il dirigente si sia già iscritto all'Agenzia del lavoro di Fondirigenti ed abbia svolto presso la Fondazione il percorso per delineare il proprio bilancio delle competenze;
- 7) al dirigente che comunica di non voler esercitare l'opzione, l'importo relativo all'incremento riferito al periodo precedente verrà erogato in un'unica soluzione unitamente al trattamento integrativo relativo al mese successivo;
- 8) al dirigente che al 31 dicembre 2009 abbia diritto a ricevere il trattamento integrativo della Gestione, sarà consentito in alternativa all'incremento della misura del trattamento economico, l'esercizio dell'opzione sempreché il restante periodo di copertura non sia inferiore a 8 mesi;
- 9) in via sperimentale per la durata del presente accordo, l'accesso alle prestazioni viene esteso, a decorrere dal 1° gennaio 2009, anche ai casi di risoluzione consensuale del



15



rapporto di lavoro sempreché per gli interessati ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- dal CUD dell'anno precedente quello della risoluzione del rapporto di lavoro risulti una retribuzione annua lorda globale non superiore a 110.000,00 (centodiecimila/00) euro per dirigenti con anzianità nella qualifica nella stessa azienda fino a 6 anni o a 130.000,00 (centotrentamila/00) euro per i dirigenti con anzianità nella qualifica nella stessa azienda superiore a 6 anni;
 - l'importo complessivamente erogato oltre al TFR e le competenze spettanti e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziale, non sia superiore a 120.000,00 (centoventimila/00) euro elevati a 180.000,00 (centottantamila/00) in caso di anzianità superiore a 6 anni;
- 10) allo Statuto ed al Regolamento del Fasi-Gestione Separata saranno apportate le necessarie conseguenti modificazioni o integrazioni;
- 11) restano vigenti le norme contenute nei precedenti accordi che non siano state modificate dal presente accordo.

BILANCIO DELLE COMPETENZE

Le parti,

- premesso che il mantenimento e lo sviluppo delle competenze dei dirigenti riveste importanza strategica, non solo come fattore di crescita e sviluppo economico dell'impresa, ma anche sul piano sociale come fattore di occupabilità e adattabilità;
- visti gli accordi sul fondo bilaterale per il sostegno del reddito;
- visto l'articolo 118, commi 1 e seguenti della L. n. 388/2000, modificata dalla L. n. 289/2002 e dalla L. n. 311/2004 che prevede il finanziamento attraverso i Fondi



interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali;

- visto l'accordo Confindustria – Federmanager per la costituzione di Fondirigenti del 23 maggio 2002, modificato il 30 ottobre 2008 e lo Statuto e il Regolamento di Fondirigenti;

convengono

1. di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei:

- ✓ dirigenti in servizio per i quali il bilancio delle competenze potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'*assessment*. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno tre anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni cinque anni;
- ✓ dirigenti disoccupati per i quali il percorso potrà essere propedeutico all'attività di *placement*, fruibile secondo le modalità ed alle condizioni stabilite con specifico accordo.

2. Il bilancio di competenze sarà curato e offerto da Fondirigenti sia per i dirigenti in servizio che per i disoccupati, sulla base di uno specifico Piano formativo condiviso dalle parti a livello nazionale, all'interno del quale individueranno le primarie società specializzate che opereranno in convenzione. Il dirigente in servizio dovrà fornire i riferimenti della propria azienda per consentire a Fondirigenti il controllo dello stato di adesione.

3. Il bilancio di competenze sarà composto da:

- un questionario di autovalutazione, disponibile sulla piattaforma web di Fondirigenti, per soddisfare le esigenze di rapidità, semplicità di fruizione e massima dif-

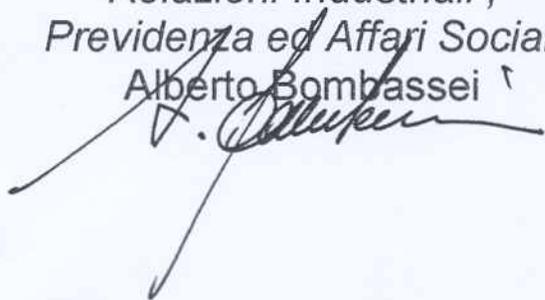


fusione, in grado di fornire un *output* con la sintesi dei dati raccolti dalle risposte fornite dal dirigente;

- un intervento "in presenza" con esperti facilitatori/*coach* che completeranno l'intervento con l'interpretazione dei dati e la redazione di un bilancio delle competenze ed il relativo piano dei fabbisogni formativi. Questa parte dell'intervento sarà realizzata da una delle primarie società convenzionate scelta dal dirigente.

CONFINDUSTRIA

*Il Vice Presidente per le
Relazioni Industriali,
Previdenza ed Affari Sociali*
Alberto Bombassei



FEDERMANAGER

Il Presidente

Giorgio Ambrogioni



ROMA

Roma, 25 novembre 2009

In relazione all'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 25 novembre 2009 e con riferimento agli incrementi contributivi ivi previsti ed alle prestazioni FASI da potenziare, si evidenzia quanto segue:

- il potenziamento delle prestazioni dovrà essere realizzato rivedendo il Nomenclatore-tariffario nell'area odontoiatrica e degli interventi chirurgici, con particolare attenzione ai grandi interventi, per un valore complessivo non superiore a 12 milioni di euro a partire dal 2010 e non superiore ad ulteriori 12 milioni di euro dal 2011;
- il suddetto potenziamento dovrà avvenire distribuendo equamente le nuove risorse tra le due aree sopra individuate;
- il potenziamento delle prestazioni nell'area dei servizi sociosanitari dovrà essere realizzato incrementando la polizza assistenziale in questa area per 2 milioni di euro a partire dal 2010.

CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER





FEDERMANAGER

FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

*CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI DI
AZIENDE PRODUTTRICI
DI BENI E SERVIZI*

24 NOVEMBRE 2004

I N D I C E

<u>NOTA DI INTENTI</u>	pag. 4
<u>PARTE PRIMA</u>	
<u>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</u>	
<i>Art. 1 Qualifica e suo riconoscimento – Applicabilità del contratto – Controversie</i>	pag. 5
<i>Art. 2 Istituzione del rapporto</i>	"
<u>PARTE SECONDA</u>	
<u>TRATTAMENTO ECONOMICO</u>	
<i>Art. 3 Trattamento minimo complessivo di garanzia</i>	pag. 6
<i>Art. 4 Importo per ex elemento di maggiorazione</i>	pag. 8
<i>Art. 5 Ex meccanismo di variazione automatica</i>	pag. 9
<i>Art. 6 Aumenti di anzianità</i>	"
<u>PARTE TERZA</u>	
<u>SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO</u>	
<i>Art. 7 Ferie</i>	pag. 10
<i>Art. 8 Aspettativa</i>	"
<i>Art. 9 Formazione – Aggiornamento culturale – professionale</i>	pag. 11
<i>Art. 10 Trasferte e missioni</i>	"
<i>Art. 11 Trattamento di malattia e di maternità</i>	pag. 12
<i>Art. 12 Trattamento di infortunio e di malattia da causa di servizio : Copertura assicurativa</i>	"
<i>Art. 13 Trasferimento di proprietà dell'azienda</i>	pag. 15
<i>Art. 14 Trasferimento del dirigente</i>	"
<i>Art. 15 Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione</i>	pag. 16
<i>Art. 16 Mutamento di posizione</i>	pag. 18
<i>Note a Verbale agli artt. 13,14,15 e 16</i>	"
<u>PARTE QUARTA</u>	
<u>TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI</u>	
<i>Art. 17 Previdenza</i>	pag. 19
<i>Art. 18 Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo</i>	"
<u>PARTE QUINTA</u>	
<u>TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO</u>	
<i>Art. 19 Collegio arbitrale</i>	pag. 20
<i>Art. 20 Rappresentanze sindacali aziendali</i>	pag. 22
<i>Art. 21 Controversie</i>	pag. 23
<u>PARTE SESTA</u>	
<u>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO</u>	
<i>Art. 22 Risoluzione del rapporto di lavoro</i>	pag. 24

<i>Art. 23 Preavviso</i>	<i>pag. 24</i>
<i>Art. 24 Trattamento di fine rapporto</i>	<i>pag. 25</i>
<i>Art. 25 Indennità in caso di morte</i>	<i>pag. 26</i>
<i>Art. 26 Anzianità</i>	<i>"</i>

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

<i>Art. 27 Disposizioni generali e condizioni di miglior favore</i>	<i>pag. 27</i>
<i>Art. 28 Contributi sindacali</i>	<i>"</i>
<i>Art. 29 Decorrenza e durata</i>	<i>"</i>

ALLEGATI

<i>1. Verbale di accordo 24 novembre 2004 e relativo Accordo sul FASI</i>	<i>pag. 29</i>
<i>2. Verbale di accordo 24 novembre 2004 sulla previdenza complementare</i>	<i>pag. 35</i>
<i>3. Verbale di accordo 24 novembre 2004 sul Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati</i>	<i>pag. 38</i>
<i>4. Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale</i>	<i>pag. 40</i>
<i>4.1 Allegato al verbale di accordo 24 novembre 2004 per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale</i>	<i>pag. 42</i>
<i>5. Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione</i>	<i>pag. 44</i>
<i>6. Verbale di accordo 24 novembre 2004 relativo al Fipdai</i>	<i>pag. 46</i>
<i>7. Verbale di accordo 24 novembre 2004 fra Confindustria e Federmanager per la stipulazione di una convenzione fra il Fasi e Federmanager per la gestione nel territorio di servizi di consulenza ed assistenza ai dirigenti nei rapporti con il Fasi</i>	<i>pag. 48</i>
<i>8. Accordo sull'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, ecc.</i>	<i>pag. 51</i>

APPENDICE

<i>Circolare Federmanager n. 1883 dell'11 gennaio 2005 di illustrazione e commento dell'accordo 24-11-2004</i>	<i>pag. 53</i>
<i>Tabella dei trattamenti minimi complessivi di garanzia (TMCG)</i>	<i>pag. 71</i>

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
24 NOVEMBRE 2004
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI
DI BENI E SERVIZI**

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

*tra la **Confindustria**, rappresentata dal Vice Presidente per le Relazioni Industriali e gli Affari Sociali, Alberto Bombassei che, assistito dal Direttore dell'Area Relazioni Industriali e Affari Sociali, Giorgio Usai, dal Direttore del Nucleo Welfare, Elio Schettino e da Massimo Marchetti, Isidoro Marino, Carlo Terraneo, ha guidato la delegazione composta da: Lucia Anselmi, Pierangelo Albinì, Roberto Biglieri, Giampiero Bondanini, Giampietro Breda, Umberto Dardi, Luca Del Vecchio, Raffaele Del Vecchio, Piero De Martini, Emilio De Piazza, Salvatore D'Erasmus, Giancarlo Falcucci, Paolo Maria Fiore, Pietro Franceschini, Aldo Fumagalli Romario, Silvano Galmarini, Giuseppe Gherzi, Roberto Maglione, Daniele Marrama, Paolo Mazzanti, Vittorio Melissari, Elio Minicone, Federico Morelli, Raffaele Nardacchione, Giuseppe Nicoletti, Giuseppe Pagliuca, Alfredo Pasquali, Carlo Pellicciari, Angelo Perucconi, Andrea Piscitelli, Riccardo Protti, Piero Puglioli, Paolo Rebaudengo, Stelio Ricciardi, Ruggero Roggeri, Carlo Maurizio Stiatti, Sergio Vergani, Paolo Villa;*

*e la **Federmanager** (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali) rappresentata dal Presidente, Edoardo Lazzati e dalla Delegazione composta da Luigi Caprioglio (Capo Delegazione), Claudio Besenon, Roberto Mazzoni, Francesco Strassoldo, Nicola Biagio Tosto e Paolo Vincenzi, con l'assistenza del Direttore Generale, Giorgio Ambrogioni, del Vice Direttore Generale, Mario Cardoni, e di Giancarlo Argenti, Agostino D'Arco, Roberto Granatelli, Riccardo Pericoli*

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003 da valere per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

NOTA DI INTENTI

Le parti, richiamati lo spirito e le finalità dell'accordo 26 marzo 2003, confermata l'esigenza di affermare un modello di relazioni industriali più moderno e rispondente alla figura dirigenziale, ribadita la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa, convengono che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote della retribuzione del dirigente ai risultati aziendali, costituisce un passaggio di grande rilevanza per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare concreta attuazione alle richiamate finalità dell'accordo 26 marzo 2003.

In tale quadro le parti concordano la costituzione di un Osservatorio bilaterale permanente per monitorare il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi ed obiettivi collettivi ed individuali, individuare le iniziative più utili affinché tali forme abbiano generalizzata applicazione nonché rilevare tutte le indicazioni che dovessero emergere in relazione alla complessiva applicazione del contratto collettivo al fine di trarre valutazioni che consentano di apprezzare congiuntamente la situazione delle relazioni che connotano il rapporto impresa-dirigente.

Annualmente, di norma nel corso del secondo semestre, le parti promuoveranno una riunione di delegazioni plenarie al fine di riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse bilateralmente ed allo stato di quelle in itinere onde assumere ogni opportuna e conseguente determinazione volta al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 -Qualifica e suo riconoscimento- Applicabilità del contratto - Controversie

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del cod.civ. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.

3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.

4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente sono sottoposte alla procedura di cui ai commi 2, 3 e 4 del successivo art. 21 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.

Art. 2 -Istituzione del rapporto

1. L'assunzione o la promozione a dirigente debbono essere effettuate per iscritto con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto.

2. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata fra le parti e dovrà risultare da atto scritto.

PARTE SECONDA

TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

Art. 3 -Trattamento minimo complessivo di garanzia

1. Il «trattamento minimo complessivo di garanzia», come stabilito al successivo comma 2, è il parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo lordo così come definito al successivo comma 3, complessivamente riconosciuto al dirigente.

2. Il «trattamento minimo complessivo di garanzia» è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il «trattamento minimo complessivo di garanzia» da assumere come parametro al 31 dicembre 2004, a valere dall'anno 2004, è stabilito:

- in euro 52.000,00 (euro cinquantaduemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in euro 62.000,00 (euro sessantaduemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il «trattamento minimo complessivo di garanzia» da assumere come parametro al 31 dicembre 2007, a valere dall'anno 2007, è stabilito:

- in euro 55.000,00 (euro cinquantacinquemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in euro 70.000,00 (euro settantamila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il «trattamento minimo complessivo di garanzia» sarà adeguato in applicazione di criteri che le parti definiranno in sede di rinnovo del contratto collettivo.

3. Ai fini del confronto tra il «trattamento minimo complessivo di garanzia» e il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente si prendono in considerazione:

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;
- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;
- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il «trattamento minimo complessivo di garanzia», deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di «adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia», con la

retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà incrementato dell'importo mensile necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

5. Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il trattamento minimo complessivo di garanzia spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo una tantum utile, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

6. Il trattamento economico annuo lordo complessivamente spettante al dirigente, continuerà ad essere erogato in tredici mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendali previsto. A far data dal 1° gennaio 2005, le voci che compongono la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

- minimo contrattuale comprensivo del meccanismo di variazione automatica;
 - ex elemento di maggiorazione;
 - aumenti di anzianità;
 - superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam,
- che saranno riunite in un'unica voce denominata «trattamento economico individuale».

Per i dirigenti assunti o promossi nella qualifica successivamente alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, il «trattamento economico individuale» sarà pari alla differenza tra il trattamento complessivo lordo riconosciuto al dirigente e gli elementi di natura economica eventualmente corrisposti, anche in natura, in forma continuativa o no.

7. Quanto disciplinato nei commi precedenti, trova applicazione esclusivamente a decorrere dal 24 novembre 2004, data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008 e, con riferimento all'anno 2004, per i dirigenti in servizio a tale data o assunti/promossi successivamente alla stessa.

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) a seguito dell'introduzione del trattamento minimo complessivo di garanzia, sono abrogati l'art. 3 - Determinazione del minimo contrattuale, l'art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione, l'art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica, l'art. 6 - Aumenti di anzianità, della Parte Seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003;
- b) l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, sarà corrisposto alle condizioni e nella misura stabilite dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003;

c) in via transitoria per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, al dirigente in servizio alla data di sottoscrizione del contratto medesimo che non abbia già maturato il numero massimo di aumenti di anzianità previsto dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003, sarà corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a euro 129,11 (euro centoventinove/11) al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

A tal fine è considerata utile l'anzianità di servizio maturata dopo aver conseguito, ai sensi della precedente lettera b), l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008.

Il numero massimo di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente;

d) gli importi erogati ai sensi della precedente lettera c), in considerazione della specifica natura degli stessi, potranno essere assorbiti da futuri aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2005.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, è affidata alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. Ogni eventuale controversia individuale, plurima o collettiva relativa all'interpretazione della presente Parte Seconda - Trattamento minimo complessivo di garanzia, sarà esaminata direttamente fra le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nel corso di apposite riunioni che avranno luogo su richiesta di una delle parti e secondo procedure da definire.

NOTA A VERBALE

1. Ai sensi e per gli effetti di cui alla lett. a) della Disciplina Transitoria in calce al presente art. 3, l'art. 3 - Determinazione del minimo contrattuale della Parte Seconda - Trattamento Economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003, è abrogato.

Art. 4 -Importo per ex elemento di maggiorazione

1. Ai sensi e per gli effetti di cui alla lett. a) della Disciplina Transitoria in calce al precedente art. 3, l'art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione della Parte Seconda - Trattamento Economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 marzo 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003, è abrogato.

Art. 5 -Ex meccanismo di variazione automatica

1. Ai sensi e per gli effetti di cui alla lett. a) della *Disciplina Transitoria in calce al precedente art. 3, l'art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica della Parte Seconda Trattamento Economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003, è abrogato.*

Art. 6 -Aumenti di anzianità

1. Ai sensi e per gli effetti di cui alla lett. a) della *Disciplina Transitoria in calce al precedente art. 3, l'art. 6 - Aumenti di anzianità della Parte Seconda - Trattamento Economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003, è abrogato.*

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 -Ferie

1. A partire dal 1° gennaio 1980, il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 35 giorni. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.

3. In ogni caso il dirigente conserva il diritto di beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato.

4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 1, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno.

5. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

7. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

8. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che la misura delle ferie, come stabilita nel presente articolo, assorbe fino a concorrenza eventuali giornate di riposo, comunque aggiuntivamente attribuite nel corso di vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1975 e successivamente fino alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 9 ottobre 1979, o gli eventuali trattamenti economici sostitutivi, corrispondenti ai predetti riposi.

Art. 8 -Aspettativa

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.

2. Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.

3. I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblea regionale ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

4. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.

5. I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione della prestazione medesima; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime.

6. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 9 -Formazione- Aggiornamento culturale-professionale

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, le parti, in relazione agli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il Fondo per la formazione continua dei dirigenti denominato «Fondirigenti Giuseppe Taliercio».

2. Per quanto riguarda l'accordo istitutivo, lo statuto ed il regolamento di «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», le parti fanno espresso rinvio alle separate intese.

Art. 10 -Trasferte e missioni

1. Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili pari, a decorrere dal 1° gennaio 2005, ad euro 65,00 (sessantacinque/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2007 tale importo sarà elevato ad euro 75,00 (settantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. In casi di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra azienda e dirigente; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al primo comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.

3. Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e sono suscettibili di assorbimento in eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto allo stesso titolo.

4. Sono fatti salvi gli eventuali trattamenti aziendali o individuali di miglior favore.

Art. 11 -Trattamento di malattia e di maternità

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.

3. Alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chieda la risoluzione del rapporto e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

5. Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, l'azienda, conservando al dirigente il suo posto di lavoro, corrisponderà l'intera retribuzione mensile.

6. Per il permesso facoltativo post-maternità, fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione.

7. Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

Art. 12 -Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due

anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

L'indennità per inabilità temporanea assoluta a carico dell'Inail è anticipata al dirigente dall'azienda, che ne recupera il relativo importo mediante accredito diretto da parte dell'Istituto.

2. L'azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;

b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e in vigore fino al 24 luglio 2000;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:

- infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;

- professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124;

- retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al comma 2 dell'art. 24.

4. In relazione al decreto legislativo n. 38/2000 che, a decorrere dal 16 marzo 2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, l'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente secondo comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:

a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'Inail all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;

b) la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'Inail;

c) la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'Inail o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;

d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'Inail ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere,

ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'Inail.

In caso di esito favorevole, il dirigente dovrà restituire alla Compagnia la somma che la predetta avrà versato in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di 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, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari, a decorrere dal 1° luglio 2005 ad euro 116.202,80 quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 162.683,92 quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Detti importi, a decorrere dal 1° luglio 2007 saranno pari rispettivamente ad euro 129.114,22 ed a euro 180.759,91. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di euro 139,44 annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento.

6. Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilito operano a decorrere dalle date indicate.

7. Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendalemente già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.

8. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al secondo comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al quinto comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra azienda e dirigente che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui ai richiamati secondo e quinto comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

DICHIARAZIONI A VERBALE

I. Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente all'ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), e 5 dell'art. 12 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.

II. Le parti convengono altresì che, in ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 5 e 8 dell'art. 12, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:

1. dall'Inps o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;

2. dall'Inail, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.

III. Le parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. c), 5 e 8 dell'art.12, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.

IV. Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al comma 5 dell'art. 12 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

V. Le parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965, di cui al terzo comma del presente articolo, deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la sentenza della Corte Costituzionale n. 350 del 1997, in base alla quale l'Inail indennizza, oltre alle malattie elencate nella predetta tabella, anche le malattie non tabellate di cui il dirigente dimostri l'origine professionale.

Art. 13 -Trasferimento di proprietà dell'azienda

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del cod. civ., in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente.

2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente, il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari ad 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Art. 14 -Trasferimento del dirigente

1. Il dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

2. Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico.

3. Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per

un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità una tantum pari a 3 mensilità e mezzo di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia ed a 2 mensilità e mezzo per il dirigente senza carichi di famiglia.

4. Gli importi erogati per i titoli di cui al precedente comma, attesa la loro particolare natura, non sono computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto.

5. Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione, anche l'azienda esplicherà il suo interessamento per agevolare il dirigente.

6. Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro cinque anni dalla data di trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

7. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

8. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno se uomo o il 50° se donna.

NOTA A VERBALE

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano all'azienda di rispettare i termini di preavviso di cui al comma 2, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.

Art. 15 -Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

1. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda.

2. A decorrere dal 1° giugno 1985, il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari , a decorrere dal 1° giugno 2000, al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

3. Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

4. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.

5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

6. Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Visto l'accordo 26 marzo 2003 con il quale le parti hanno valutato che il ruolo, la natura e lo status del dirigente devono trovare nella disciplina collettiva approntata dal contratto nazionale di lavoro, la garanzia di specifiche tutele integrative;

considerato che sussiste l'esigenza di salvaguardare l'applicazione delle tutele contenute nell'art. 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro per procedimenti civili e penali che vengano attivati a distanza di tempo e con riferimento a funzioni svolte dal dirigente nell'ambito di un'azienda non più in grado di sostenere le coperture previste dal medesimo articolo;

convengono

1) di costituire un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2005, fornisca alle parti ogni utile elemento di valutazione, con particolare riferimento ai costi, all'entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende che, con riguardo ai procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente e limitatamente ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente:

a) copra ogni spesa per tutti i gradi di giudizio relativamente ai suddetti procedimenti civili e penali;

b) copra ogni responsabilità civile del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.

2) Una volta approvato il progetto di fattibilità, le parti affideranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa;

3) il Gruppo di lavoro potrà proporre alle parti altre forme di finanziamento alternative al contributo aziendale o integrative ad esso.

Art. 16 -Mutamento di posizione

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

NOTE A VERBALE AGLI ARTT. 13, 14, 15 E 16

I - Le parti si danno atto che, considerata la particolare, specifica natura del trattamento corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso o frazione di essa, previsto dalle norme sopra indicate a favore del dirigente che risolve il rapporto di lavoro, il trattamento medesimo non ha effetto sulla determinazione dell'anzianità, né per il computo del trattamento di fine rapporto.

II - Il preavviso dovuto dal dirigente, in caso di dimissioni di cui ai predetti articoli, è di 15 giorni.

PARTE QUARTA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 17 -Previdenza

1. Per i contributi relativi al trattamento di previdenza di cui alla legge 27 dicembre 1953, n. 967 ed al Regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 17 agosto 1955, n. 914 e successive modificazioni ed integrazioni si intende fatto rinvio alle disposizioni legislative vigenti in materia .

2. Il pagamento dei contributi di previdenza anzidetto va effettuato sull'ammontare della retribuzione lorda globale di fatto percepita dal dirigente, entro il limite massimo stabilito dalla normativa vigente e non può essere inferiore alla retribuzione annua contrattuale minima di prima assunzione ragguagliata a 13 mensilità.

3. Qualora la durata del rapporto sia inferiore all'anno solare, il minimale ed il massimale, come sopra indicati, si intendono proporzionalmente ridotti.

Art. 18 -Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria e l'assistenza integrativa di malattia, come disciplinate dalle apposite separate intese contestualmente sottoscritte alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.

PARTE QUINTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19 -Collegio arbitrale

1. È istituito, a cura delle Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 22.

2. Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato da ciascuna delle Organizzazioni imprenditoriali stipulanti, territorialmente competente, uno dalla Organizzazione della Federazione nazionale dirigenti industriali, territorialmente competente, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.

3. Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.

4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

5. Salvo diverso accordo tra le Organizzazioni delle due parti territorialmente competenti, il Collegio ha sede presso la Direzione provinciale del lavoro.

6. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.

7. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., dell'Organizzazione territoriale competente della Fndai, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'art. 22.

8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura dell'Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, all'azienda interessata.

9. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente. Se vi siano più sedi di lavoro tra loro concorrenti la determinazione della competenza territoriale, tra le indicate sedi, è rimessa alla scelta del dirigente.

10. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.

11. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

12. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

13. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.

14. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui al comma 4 dell'art. 22, sopra richiamato.

15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
- un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso.

16. L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

17. In conformità all'art. 412 ter, lett. e), c.p.c., il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.

18. Il compenso degli altri Componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.

19. Le disposizioni di cui al presente articolo, in caso di disdetta del contratto, continuano a produrre i loro effetti dopo la scadenza e fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di

risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

Pertanto, le parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi rappresentanti ogni opportuna e utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, azienda e dirigente, in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c., anche al di fuori, quindi, del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.

Le parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rispettivi rappresentanti, che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

NORME DI ATTUAZIONE

I - Fatta in ogni caso salva la facoltà di sostituzione dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni, ai sensi del comma 4 del presente articolo, i Collegi già costituiti in base al comma 2 dell'art. 19 del contratto collettivo nazionale di lavoro 3 ottobre 1989 si intendono prorogati in carica fino alla scadenza del presente contratto, salvo che da parte delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti non si richieda, congiuntamente, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, la costituzione ex novo del Collegio in base alle norme di cui al comma 2 del presente articolo. In tal caso il nuovo Collegio deve essere costituito entro i successivi 30 giorni.

Tuttavia i ricorsi che, alla data di stipulazione del presente contratto, siano pendenti avanti i Collegi già costituiti o che siano inoltrati nel periodo intercorrente tra la data di stipulazione stessa ed il momento della eventuale richiesta di costituzione di nuovo Collegio, ai sensi del comma 1 della presente norma di attuazione, verranno definiti dai medesimi indipendentemente dalla intervenuta eventuale costituzione del nuovo Collegio.

II - In caso di eventuale costituzione di nuovo Collegio, il termine di cui al comma 7 del presente articolo si intende prorogato fino al decimo giorno successivo a quello dell'avvenuta costituzione del Collegio e ciò anche ove tale costituzione fosse successiva alla scadenza dei termini sopra richiamati (prima norma di attuazione).

Art. 20 -Rappresentanze sindacali aziendali

1. I sindacati dei dirigenti competenti per territorio ed aderenti alla Federmanager (già Fndai) possono istituire rappresentanze sindacali nelle aziende.

2. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltreché alla Federmanager (già Fndai), alle aziende interessate ed alla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.

3. In particolare, le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.

Art. 21 -Controversie

1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.

2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame delle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

3. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dalla Organizzazione territoriale competente. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle Organizzazioni territoriali interessate.

4. Laddove siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 20, Rappresentanze aziendali, le questioni di cui al comma 2 potranno essere esaminate in prima istanza con dette rappresentanze.

PARTE SESTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22 -Risoluzione del rapporto di lavoro

1. *Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.*
2. *Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.*
3. *Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.*
4. *Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale della Federmanager (già Fndai), a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.*
5. *Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 23 e 24.*
6. *Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al comma 1, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60° se donna).*

Art. 23 -Preavviso

1. *Salvo il disposto dell'art. 2119 del cod. civ., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
a) mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.*
2. *In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.*
3. *Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.*
4. *In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.*
5. *È in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncamento 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.*

6. Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

7. 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.

8. 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.

9. Agli effetti di cui alla lettera b) del comma 1 viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che dalla stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro 16 maggio 1985, per la peculiarità delle funzioni dirigenziali, il preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 24 -Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 23, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del cod. civ., come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del cod. civ., per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata, nonché le partecipazioni agli utili e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità da calcolarsi all'atto dell'entrata in vigore della legge n. 297 del 1982, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della legge medesima, si richiamano le particolari norme di cui alle disposizioni transitorie in calce all'art. 24 del contratto collettivo nazionale di lavoro 13 aprile 1981, i cui termini vengono di seguito integralmente riportati.

«Per i dirigenti che, alla data del 31 gennaio 1979, hanno maturato l'anzianità già prevista dal sostituito art. 22 del contratto

collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1975 per il conseguimento, sull'intera anzianità o su parte di essa, della maggiore indennità in ragione di mezza mensilità, si procederà a quantificare l'indicata maggiore indennità spettante alla data predetta, traducendola in corrispondenti mensilità (e/o frazione individuata ai sensi dell'art. 24, comma 2, del citato contratto collettivo nazionale di lavoro) che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione al quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

Per i dirigenti che, alla data del 31 gennaio 1979, non hanno maturato i requisiti già stabiliti dal sostituito art. 22 per conseguire la maggiore indennità, si procederà alla relativa quantificazione e traduzione in corrispondenti mensilità (e/o frazione) in proporzione alle singole anzianità.

Nei casi di anzianità che, ai sensi del comma 1, diano diritto alla maggiore indennità limitatamente a parte dell'anzianità stessa, il riconoscimento di cui al precedente comma si aggiungerà a quello dovuto ai sensi del comma 1.

La liquidazione ed erogazione saranno effettuate con le modalità stabilite dal comma 1, anche nei casi di cui ai commi 2 e 3.

Le quantificazioni stabilite al comma 2 avverranno in base al rapporto tra l'anzianità maturata nella qualifica di dirigente alla data del 31 gennaio 1979 e la permanenza in detta qualifica che sarebbe stata individualmente necessaria a norma del sostituito art. 22 per consentire la migliore misura per l'intera anzianità. Per procedere al calcolo del rapporto, che sarà espresso con tre cifre decimali, le suddette grandezze vanno indicate in numero di mesi. L'individuazione delle corrispondenti mensilità e/o frazione sarà ottenuta moltiplicando per quattro l'indicato rapporto».

Art. 25 -Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente, l'azienda corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 24. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art. 26 -Anzianità

1. A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda anche con altre qualifiche.

2. Agli effetti della determinazione dell'anzianità ogni anno iniziato si computa pro-rata in relazione ai mesi di servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

3. All'anzianità come sopra specificata vanno sommate quelle anzianità convenzionali cui il dirigente abbia diritto.

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 27 -Disposizioni generali e condizioni di miglior favore

1. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

2. Le condizioni stabilite eventualmente da accordi individuali, aziendali e territoriali più favorevoli, si intendono mantenute ad personam.

Art. 28 -Contributi sindacali

1. Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti al sindacato dirigenti industriali della Federmanager (già Fndai), territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

Art. 29 -Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2008.

2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata a.r. almeno 2 mesi prima della scadenza indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

ALLEGATI

- 1) *Verbale di accordo 24 novembre 2004 relativo al FASI*
- 2) *Verbale di accordo 24 novembre 2004 sulla previdenza complementare*
- 3) *Verbale di accordo 24 novembre 2004 sul Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati*
- 4) *Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale*
 - 4.1) *Allegato al Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale*
- 5) *Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione*
- 6) *Verbale di accordo 24 novembre 2004 relativo al FIPDAI*
- 7) *Accordo 3 dicembre 2004 fra Confindustria e Federmanager per la stipulazione di una convenzione fra il FASI e Federmanager per la gestione nel territorio di servizi di consulenza ed assistenza ai dirigenti nei rapporti con il FASI*
- 8) *Accordo 27 aprile 1995 sull'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, ecc.*

VERBALE DI ACCORDO RELATIVO AL FASI

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

premess

- che il Verbale di accordo sul Fasi sottoscritto dalle parti il 15 dicembre 2003 stabilisce che entro il 1° luglio 2004 sia reso possibile il miglioramento delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate dal Fondo ed il relativo adeguamento della contribuzione;
- che il medesimo Verbale di accordo sul Fasi sottoscritto dalle parti il 15 dicembre 2003 prevede che il miglioramento delle prestazioni, nonché il relativo adeguamento contributivo, non avvenga solo intervenendo sul tariffario ma attraverso un progetto complessivo strategico comprendente possibili modifiche della normativa e della governance del Fondo ivi inclusa una verifica dell'assetto e dei fabbisogni organizzativi del Fondo stesso;
- che il citato progetto complessivo strategico deve tener conto della necessità di salvaguardare la situazione economico-finanziaria del Fondo sia in ragione del fatto che i contributi al Fondo stesso non sono stati modificati dal 1998 sia individuando soluzioni in grado di fronteggiare gli effetti dell'andamento demografico degli iscritti al Fasi;
- che l'equilibrio economico del Fondo è condizionato dal progressivo invecchiamento della popolazione assistita e dal conseguente peggioramento del rapporto fra dirigenti attivi e pensionati, prossimo all'unità, nonché dai tassi di crescita dei costi delle prestazioni sanitarie;
- che occorre sostenere il miglioramento delle prestazioni del Fondo con un livello di contribuzione adeguato;
- che il citato Verbale di accordo del 15 dicembre 2003 ha stabilito di dare avvio ad un gruppo di lavoro paritetico allo scopo di elaborare proposte funzionali alla definizione del citato progetto complessivo strategico da presentare alle parti entro il 31 marzo 2004;
- che - in attesa dei risultati del gruppo di lavoro paritetico - le parti hanno convenuto di prorogare per il primo semestre 2004 gli interventi selettivi così come deliberati dagli Organi del Fasi per il secondo semestre 2003;

valutato

- che il gruppo di lavoro paritetico in data 25 marzo 2004 ha trasmesso alle parti il documento contenente proposte complessive di miglioramento del Fondo;

• che tali proposte - articolate secondo le seguenti aree d'intervento: normativa, contribuzione, prestazioni e governance sono coerenti con il mandato ricevuto e con gli obiettivi complessivi di miglioramento del Fondo stabiliti dalle parti con il Verbale di accordo sul Fasi del 15 dicembre 2003;

• che l'attuazione di tali proposte, richiede anche una revisione dello Statuto-Regolamento del Fondo;

tutto ciò premesso e valutato, le parti convengono quanto segue:

A) Contribuzione

1. a far data dal 1° gennaio 2005, la contribuzione al Fondo verrà elevata come segue:

- il contributo annuo a carico dell'impresa per ciascun dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a euro 1.380,00 (euro milletrecentoottanta/00);

- il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a euro 684,00 (euro seicentoottantaquattro/00);

- il contributo annuo a carico dell'impresa per i dirigenti pensionati - ex articolo 8 dello Statuto Regolamento - dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze (forza aziendale), anche se non iscritto al Fasi, sarà pari a euro 912,00 (euro novecentododici/00);

- il contributo annuo a carico del dirigente pensionato sarà pari a euro 732,00 (euro settecentotrentadue/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a euro 684,00 (euro seicentoottantaquattro/00);

2. a far data dal 1° gennaio 2006, la contribuzione al Fondo sarà ulteriormente elevata come segue:

- il contributo annuo a carico dell'impresa per ciascun dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a euro 1.440,00 (euro millequattrocentoquaranta/00);

- il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a euro 732,00 (euro settecentotrentadue/00);

- il contributo annuo a carico dell'impresa per i dirigenti pensionati - ex articolo 8 dello Statuto Regolamento - dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze (forza aziendale), anche se non iscritto al Fasi, sarà pari a euro 972,00 (euro novecentosettantadue/00);

- il contributo annuo a carico del dirigente pensionato sarà pari a euro 804,00 (euro ottocentoquattro/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a euro 732,00 (euro settecentotrentadue/00);

3. a far data dal 1° gennaio 2007, il contributo annuo a carico dei dirigenti in pensione sarà ulteriormente elevato a euro 876,00 (euro ottocentosettantasei/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a euro 804,00 (euro ottocentoquattro/00);

4. restano confermati termini e modalità di versamento della contribuzione;

5. per i dirigenti in pensione che si iscriveranno a far data dal 1° luglio 2005, la contribuzione sarà differenziata in relazione alla relativa anzianità d'iscrizione al Fondo come dirigente in servizio.

Ai fini della citata differenziazione, saranno previsti tre scaglioni contributivi: la contribuzione «base», pari agli importi indicati ai precedenti punti 1., 2. e 3. sarà applicata a coloro che hanno almeno 10 anni, anche non consecutivi, di anzianità di contribuzione al Fasi da dirigente in servizio; una maggiorazione della contribuzione «base» per coloro che hanno un'anzianità di contribuzione al Fasi come dirigente in servizio inferiore a 10 anni; una ulteriore maggiorazione della contribuzione «base» per coloro che hanno un'anzianità di contribuzione al Fasi come dirigente in servizio inferiore a 2 anni;

6. per le aziende, per le quali operino a favore dei soli dirigenti in servizio forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi, sarà stabilito un contributo di solidarietà alternativo e più elevato rispetto a quello stabilito dall'articolo 8 dell'attuale Statuto-Regolamento. Tale nuovo contributo si applicherà alle aziende che si iscriveranno alle citate forme sostitutive a partire dal 1° gennaio 2006;

7. prevedere criteri di gradualità nella definizione della quota d'ingresso per i dirigenti in servizio in relazione al periodo che intercorre fra la data di nomina o di assunzione e la data di iscrizione al Fondo, incentivando le iscrizioni tempestive al Fondo stesso;

8. rivedere, anche tenuto conto delle risultanze degli approfondimenti di natura tecnico-attuariale svolti dal Fondo, i criteri fissati con il Verbale di accordo 18 maggio 1998 che regolano le confluenze collettive nel Fasi di forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fondo al fine di commisurare in termini attuariali il premio di ingresso agli effetti economici che, a seguito della confluenza, vengono posti a carico del Fasi. Le eventuali domande di confluenza collettiva successive alla data di stipulazione del presente accordo saranno definite sulla base dei criteri che saranno concordati dalle parti in attuazione del principio sopra indicato;

9. entro il 31 marzo 2005 il Gruppo di lavoro paritetico che viene istituito in concomitanza con la sottoscrizione del contratto collettivo 2004, presenterà alle parti proposte in ordine alla definizione delle maggiorazioni contributive di cui ai precedenti punti 5., 6. e 7., nonché alla definizione del premio di ingresso di cui al precedente punto 8.. In particolare, per quanto previsto al punto 5. il Gruppo di lavoro terrà conto dei periodi di contribuzione come dirigente in servizio presso forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi;

10. la gestione del Fondo deve essere improntata ad un equilibrio fra risorse disponibili e uscite per prestazioni; il Fondo, pertanto, attiverà un monitoraggio e controllo annuale dei dati di entrata e di uscita relativi ai dirigenti in servizio e di quelli relativi ai dirigenti pensionati, al fine di verificare gli andamenti gestionali, di rilevare gli eventuali squilibri e proporre alle Parti i conseguenti provvedimenti che si dovessero rendere necessari, salvaguardando il principio della solidarietà. Al riguardo, il Fondo medesimo invierà alle Parti annualmente uno specifico rapporto;

B) Prestazioni

1. migliorare la copertura sanitaria agli iscritti, privilegiando l'area odontoiatrica, l'assistenza infermieristica domiciliare, gli interventi chirurgici, gli accertamenti diagnostici di specifica rilevanza, nonché le prestazioni di terapia oncologica e

chemioterapia, sia con gli adeguamenti del tariffario vigente che avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2005, sia mediante prestazioni integrative degli importi liquidabili in base al tariffario medesimo, nonché potenziando la rete delle strutture e dei professionisti convenzionati. I suddetti miglioramenti saranno realizzati sulla base delle deliberazioni che il Consiglio di Amministrazione del Fasi assumerà in materia nell'ambito dei poteri conferiti dal richiamato Statuto Regolamento del Fondo in correlazione con l'incremento del gettito contributivo stabilito dal presente accordo;

2. gli Organi di gestione del Fasi attueranno le necessarie iniziative per garantire una maggiore efficienza ed un maggior controllo delle uscite riferibili alle prestazioni odontoiatriche e a quelle riguardanti l'assistenza infermieristica domiciliare per forme acute e/o croniche;

3. introdurre un tetto massimo del rapporto liquidato/richiesto dell'80% relativamente alle voci che saranno oggetto di intervento integrativo, ad esclusione delle prestazioni in regime di convenzione per le quali tale tetto massimo non opererà;

4. ridefinire termini e modalità di rimborso delle prestazioni come di seguito indicato: conferma della periodicità trimestrale per l'invio delle richieste di rimborso, prevedendo la facoltà per l'iscritto di inviare la richiesta immediatamente senza attendere il trimestre di competenza se la stessa complessivamente è pari o superiore a euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00 euro), nonché il divieto di presentare richieste trimestrali di prestazioni di importo complessivamente inferiore ad euro 300,00 (trecento/00 euro). Le richieste inferiori a tale importo dovranno essere posticipate di trimestre in trimestre fino al raggiungimento di tale importo minimo. In caso di mancato raggiungimento dell'importo minimo, tali richieste dovranno essere comunque presentate nel trimestre nel corso del quale debbono essere inviate le richieste di prestazioni dell'ultimo trimestre dell'anno;

5. affidare al Fasi lo studio e la verifica di fattibilità circa la realizzazione di relazioni amministrative fra il Fondo ed i fondi/casse sanitarie che integrano le prestazioni del Fondo stesso.

C) Normativa e governance

1. Separare l'attuale Statuto-regolamento in uno Statuto ed in un Regolamento che raccolga le norme di carattere gestionale. Il Regolamento potrà essere modificato dal Consiglio di Amministrazione del Fondo con la maggioranza dei 3/4 dei componenti o con accordi delle parti;

2. aggiornare le norme sull'iscrivibilità al Fondo al fine di integrare l'ambito dei familiari assistibili per ricomprendere i figli adottivi o in affidamento temporaneo o temporaneo preadottivo come definiti dalla legislazione vigente;

3. precisare, come chiarimento interpretativo in materia di contribuzione volontaria al Fasi, che qualora la prosecuzione volontaria si sia protratta ininterrottamente fino al momento del pensionamento, l'iscrizione al Fondo proseguirà in qualità di dirigente pensionato e con il medesimo contributo, salvo che non rientri nelle previsioni di cui all'art. 2, lett. b) dello Statuto;

4. precisare, sempre come chiarimento interpretativo, che in caso di periodi coperti da indennità sostitutiva del preavviso, il recesso ha effetto con la scadenza del trimestre di calendario nel corso del quale viene a scadere il periodo di preavviso sostituito dalla relativa indennità;

5. per i dirigenti, già iscritti al Fondo, che abbiano cessato il rapporto di lavoro senza preavviso lavorato o sostituito dalla relativa indennità e che non abbiano altresì titolo per mantenere l'iscrizione al Fondo come proscrittori volontari, consentire, su specifica richiesta, di mantenere l'iscrizione al Fondo limitatamente a un periodo di 6 mesi dalla fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro del dirigente, versando la contribuzione in misura pari a quella prevista per i contribuenti volontari;

6. per i dirigenti, già iscritti al Fondo, che vadano ad operare alle dipendenze di una impresa estera controllata/controllante o collegata o comunque, come controllata o collegata, risulti appartenere allo stesso gruppo di cui fa parte l'impresa iscritta al Fasi di cui il dirigente era immediatamente prima dipendente, consentire, su specifica richiesta, il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per tutto il periodo durante il quale il dirigente opererà presso la suddetta impresa estera, versando un contributo figurativo, che sarà stabilito dagli Organi del Fasi, solo ai fini del mantenimento di detta iscrizione al Fondo, ovvero, il contributo previsto per gli iscritti in via convenzionale, in questo caso mantenendo il diritto alle prestazioni del Fondo;

7. consentire, previo consenso delle parti istitutive del Fondo, l'iscrivibilità di dirigenti di imprese associate a Confindustria ai quali venga applicato un contratto collettivo nazionale diverso da quello per i dirigenti di aziende industriali;

8. ridurre a 12 i componenti del Consiglio di Amministrazione e a 4 i componenti effettivi e a 2 i supplenti del Collegio Sindacale nominati pariteticamente da ciascuna delle parti. La modifica statutaria relativa al presente punto avrà effetto alla scadenza del mandato in corso;

9. abolire il Comitato Esecutivo e istituire il Comitato di Presidenza formato dal Presidente e dal Vice Presidente, quale Organo preposto a garantire una gestione collegiale nell'attuazione delle linee strategiche stabilite dal Consiglio di Amministrazione, compresa la gestione degli investimenti di medio e lungo periodo;

10. prevedere, attraverso una modifica dello Statuto, l'assegnazione di specifiche deleghe al Vice Presidente con riferimento al progetto di sviluppo e razionalizzazione dell'area odontoiatrica e dell'assistenza infermieristica domiciliare e relativi convenzionamenti con strutture e professionisti sanitari, nonché ai servizi di assistenza agli iscritti affidati a terzi in convenzione;

11. in conseguenza della abolizione del Comitato Esecutivo, prevedere la costituzione di una «Commissione per autorizzazioni e ricorsi» composta da 4 membri: Presidente, Vice Presidente e un componente del Consiglio di Amministrazione in rappresentanza di ciascuna delle due parti, nominati dal Consiglio stesso nel suo ambito;

12. affidare al Presidente e al Vice Presidente del Fondo la definizione di una proposta di modifica statutaria da sottoporre alle

parti, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione dello stesso Fondo possibilmente entro il 15 dicembre 2004, finalizzata a recepire quanto convenuto nel presente accordo, compresa una ridefinizione dei compiti e dei poteri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato di Presidenza con l'obiettivo di rendere più snella ed efficiente la struttura di governo del Fondo.

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali
ing. ALBERTO BOMBASSEI

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott.EDOARDO LAZZATI

**VERBALE DI ACCORDO
SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

- visto l'Accordo del 26 marzo 2003, con il quale è stato previsto il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndai), da realizzare mediante incremento delle quote di contribuzione derivanti dall'accantonamento annuale del TFR;

- visto il medesimo Accordo del 26 marzo 2003, con il quale è stato altresì previsto di incrementare, ove intervenga l'innalzamento dei limiti di deducibilità fiscale dei versamenti, le attuali aliquote di contribuzione;

- ritenuto altresì di consentire ai dirigenti di incrementare volontariamente il proprio piano di previdenza complementare versando anche contributi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari definiti dagli accordi tra le Parti;

- valutate le disposizioni contenute nella legge delega di riforma previdenziale n. 243 del 22 agosto 2004, che prevedono la fissazione di limiti di deducibilità in valore assoluto e in percentuale del reddito imponibile, con applicazione di quello più favorevole all'interessato;

- considerata l'opportunità di stabilire fin d'ora la misura di incremento della quota di contribuzione a carico delle aziende, subordinandone la decorrenza al momento di entrata in vigore delle nuove e più favorevoli disposizioni fiscali;

tutto quanto sopra considerato:

convengono

di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI - Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:

1) Con decorrenza 1° gennaio 2005 la quota dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto destinata al Fondo Previndai è fissata nella seguente misura:

a) 3% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989;

b) 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 non rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993;

c) integrale accantonamento annuale del TFR, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993.

2) Con decorrenza 1° gennaio 2005 gli iscritti al Fondo Previdai possono versare al fondo contributi aggiuntivi, volontari ed a totale carico degli iscritti medesimi. L'aliquota di contribuzione aggiuntiva è pari all'1%, 1,5% o 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, a scelta del dirigente medesimo, da comunicare al Fondo ed all'azienda al momento dell'opzione. La misura stessa può essere nel tempo modificata ma con intervalli non inferiori ad un anno. Il versamento dei contributi aggiuntivi avviene con le stesse modalità e negli stessi termini operanti per il versamento della contribuzione ordinaria.

3) Le Parti convengono altresì che a seguito della revisione della disciplina fiscale delle contribuzioni versate alle forme di previdenza complementare e con decorrenza dal primo trimestre successivo alla data di entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di deducibilità:

a) la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi:

i) fino al limite di euro 150.000,00 (euro centocinquantamila/00) annui per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989;

ii) fino al limite di euro 100.000,00 (euro centomila/00) annui per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996.

b) la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a) ed è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con i medesimi limiti di importo previsti, ai fini della contribuzione aziendale, dal predetto punto.

4) Agli effetti dei precedenti punti 2) e 3) fanno parte della retribuzione globale lorda tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 sono escluse dalla retribuzione globale lorda anche le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

5) Nel caso di periodi inferiori all'anno, i limiti annui di cui al punto 3), lettera a), si intendono riproporzionati per dodicesimi, considerando mese intero il periodo retributivo pari o superiore a 15 giorni e trascurando quello inferiore.

6) La contribuzione di cui al punto 3), lettera a), attesa la sua finalità esclusivamente previdenziale, non determina riflessi ad alcun altro effetto.

7) Le parti effettueranno entro il 28 febbraio 2005 una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia con particolare riguardo alla destinazione del TFR ed alla deducibilità fiscale dei contributi ai Fondi pensione e, nel caso in cui a tale data, la

prevista revisione non si fosse realizzata, assumeranno le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dei contenuti del presente accordo. Nella stessa occasione sarà effettuata anche una verifica sull'assetto della riforma previdenziale.

*CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali
ing. ALBERTO BOMBASSEI*

*FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. EDOARDO LAZZATI*

**VERBALE DI ACCORDO SUL FONDO BILATERALE
PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO
DEI DIRIGENTI INVOLONTARIAMENTE DISOCCUPATI**

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

- visto l'avviso comune sottoscritto in data 23 maggio 2002 rivolto alla predisposizione di misure di sostegno al reddito dei dirigenti, con particolare riguardo alla revisione del trattamento economico da riconoscersi in caso di disoccupazione involontaria;

- visto l'accordo del 26 marzo 2003 con il quale le parti si sono impegnate alla revisione dell'avviso comune di cui sopra tenendo conto di quanto stabilito in materia nel Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 5 luglio 2002, con riferimento, in particolare, all'innalzamento del limite massimo dell'importo del trattamento di disoccupazione e all'utilizzo, per il finanziamento di un livello di tutela integrativo del medesimo trattamento, del contributo dello 0,30% attualmente versato per il trattamento di mobilità;

- visto il medesimo accordo del 26 marzo con il quale si è convenuto la costituzione di un ente bilaterale per la gestione di un fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per i dirigenti disoccupati, finanziato anche con uno specifico contributo a carico delle imprese;

- visto altresì l'avviso comune sottoscritto in data 22 luglio 2003, finalizzato a recuperare effettività alla contribuzione versata all'Inps per finanziare il sistema degli ammortizzatori sociali nonché a rafforzare i trattamenti in caso di disoccupazione per la categoria, elevandone la misura e prolungandone la durata, in collegamento con il disegno di legge per la riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori;

- confermata nel suddetto avviso comune l'istituzione di un livello integrativo di tutela finanziato mediante l'utilizzo di una quota dell'attuale contribuzione a carico dell'azienda, e in particolare dello 0,30% versato all'Inps per il trattamento di mobilità - dal quale peraltro i dirigenti sono esclusi - nonché attraverso un ulteriore contributo specifico, anch'esso posto a carico dell'azienda;

- considerato il protrarsi dell'iter legislativo per l'approvazione del provvedimento di riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali;

- ravvisata, comunque, la necessità e l'urgenza della ricerca di specifici strumenti di sostegno del reddito dei dirigenti, in attesa della riforma legislativa;

- richiamato, inoltre, quanto stabilito al punto 4) del verbale di incontro siglato in data 21 settembre 2004;

tutto quanto sopra visto e considerato:

si conviene

1. la costituzione di un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da 3 rappresentanti per ciascuna parte, incaricato di definire la realizzazione del Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati e le relative modalità operative, al fine di erogare prestazioni economiche integrative di quelle di legge secondo quanto sarà stabilito dai decreti attuativi del disegno di legge delega n. 848/bis attualmente all'esame del Parlamento;

2. il gruppo di lavoro dovrà presentare alle parti entro il 28 febbraio 2005 il progetto operativo, ovvero in alternativa dovrà individuare, entro la stessa data, un progetto equivalente, sempre di natura contrattuale, finalizzato al medesimo obiettivo qualora l'iter di approvazione del d.d.l. n. 848/bis non risultasse concluso o, comunque, non coerente con il termine convenuto del 28 febbraio 2005;

3. il gruppo di lavoro, avvalendosi ove del caso dell'ausilio di esperti esterni il cui costo resta a carico della parte che li nomina, verificherà anche la possibilità di destinare al costituendo fondo bilaterale, per intero o in quota parte, le risorse economiche residue derivanti dalla definitiva liquidazione del Fipdai, coerentemente con le finalità previdenziali del suddetto fondo;

4. il fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati o, eventualmente, il progetto contrattuale equivalente e alternativo, dovrà essere operativo nel più breve tempo possibile ed, indicativamente, entro il 31 dicembre 2005.

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali
ing. ALBERTO BOMBASSEI

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. EDOARDO LAZZATI

**VERBALE DI ACCORDO PER LA VERIFICA DEI PIANI
FORMATIVI IN SEDE NAZIONALE E TERRITORIALE**

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

premessò che

- la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica, non solo come fattore di crescita e sviluppo economico dell'impresa, ma anche sul piano sociale come fattore di continuo aggiornamento delle competenze;
- è ormai consolidata la necessità di favorire un costante sviluppo di una cultura manageriale coerente con le specificità del sistema nazionale e attenta alle sfide poste alle imprese e ai dirigenti dalla competizione globale, dall'innovazione tecnologica e dalla complessità sociale;

visti

- l'articolo 118, commi 1 e seguenti della l. n. 388/2000, modificata dalla l. n. 289/2002 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali;
- l'accordo Confindustria - Federmanager per la costituzione di Fondirigenti, Fondo per la Formazione Professionale Continua dei Dirigenti delle Aziende Produttrici di Beni e Servizi del 23 maggio 2002;
- lo Statuto e il Regolamento di Fondirigenti del 9 dicembre 2002;

si conviene

1. di costituire una Commissione tecnica paritetica composta da 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza di Confindustria e 3 di Federmanager con il compito di esaminare ed esprimere il proprio parere sulle richieste di finanziamento predisposte, con valenza nazionale o pluriregionale, da organizzazioni di rappresentanza delle imprese e/o associazioni temporanee di imprese che, per la natura stessa della organizzazione/associazione, non hanno o non possono avere una ordinaria interlocuzione a carattere sindacale con Federmanager né in sede nazionale né territoriale e/o aziendale;

2. le modalità di funzionamento della suddetta Commissione, alla luce delle funzioni previste dal presente accordo, saranno stabilite dalla stessa in occasione della riunione di insediamento tenendo comunque conto che:

a) la Commissione verificherà che nel piano formativo sottoposto al suo esame siano presenti i requisiti richiesti nell'allegato alla domanda di finanziamento del formulario di presentazione predisposto da Fondirigenti;

b) la Commissione esprimerà il parere di conformità dei piani ai requisiti sopra richiamati, mediante apposito verbale.

3. La Commissione potrà altresì predisporre e proporre alle parti in epigrafe piani formativi d'interesse nazionale per imprese e dirigenti.

4. Al fine di favorire l'approvazione dei piani formativi aziendali nei casi di assenza di r.s.a. per i dirigenti, è facoltà delle Associazioni territoriali di Confindustria e di Federmanager prevedere, con relative intese, la costituzione di una apposita Commissione paritetica territoriale allo scopo di esaminare, approvare e validare i piani formativi aziendali ai fini di accedere al finanziamento da parte di Fondirigenti.

Il verbale d'intesa eventualmente sottoscritto in sede territoriale dovrà risultare aderente ai contenuti del protocollo allegato al presente accordo e dovrà essere trasmesso alle parti e a Fondirigenti.

Il parere di conformità espresso dalla suddetta Commissione nella scheda di validazione del piano formativo aziendale, dovrà essere trasmesso a Fondirigenti unitamente al piano formativo aziendale per il quale si richiede il finanziamento.

Allegato 1

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali
ing. ALBERTO BOMBASSEI

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. EDOARDO LAZZATI

**ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO
PER LA VERIFICA DEI PIANI FORMATIVI
IN SEDE NAZIONALE E TERRITORIALE**

Protocollo d'Intesa

Addì,

Tra

l'Associazione Industriale di rappresentata da
.....
.
e

FEDERMANAGER rappresentata da
.....
.

premessò che

la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica, non solo come fattore di crescita e sviluppo economico dell'impresa, ma anche sul piano sociale come fattore di continuo aggiornamento delle competenze;

è ormai consolidata la necessità di favorire un costante sviluppo di una cultura manageriale coerente con le specificità del sistema industriale nazionale e attenta alle sfide poste alle imprese e ai dirigenti dalla competizione globale, dalla innovazione tecnologica e dalla complessità sociale;

visti

- l'articolo 118 c. 1 e segg. della legge 388/2000 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti;
- l'accordo Confindustria - Federmanager per la costituzione del Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi del 23 maggio 2002 (Fondirigenti);
- lo Statuto e il Regolamento di Fondirigenti del 9 dicembre 2002;
- il decreto del Ministero del Lavoro del 18 marzo 2003 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 3 aprile 2003;

si conviene quanto segue

entro il verrà costituita una Commissione bilaterale paritetica composta da 4 componenti, di cui 2 in rappresentanza dell'Associazione Industriale di e 2 di Federmanager, con il compito di esaminare ed esprimere il proprio parere di conformità su piani formativi aziendali predisposti dalle

aziende in assenza di r.s.a. dei dirigenti, per l'accesso ai finanziamenti di Fondirigenti.

I suddetti progetti saranno dichiarati conformi sulla base dei seguenti requisiti:

- finalità dell'intervento e descrizione delle competenze da sviluppare, aggiornare e/o riqualificare;
- individuazione delle modalità dell'intervento formativo e sua articolazione

La Commissione esprimerà il parere di conformità dei piani mediante apposito verbale.

La Commissione ha, inoltre, il compito di:

- proporre alle Parti firmatarie del presente accordo ipotesi di piani formativi territoriali e settoriali di interesse per il personale dirigente dipendente di aziende aderenti al Fondirigenti;
- compiere valutazioni, sulla base dei dati forniti da Fondirigenti, circa la distribuzione degli interventi di formazione continua dei dirigenti sul territorio.

L'attività di segreteria sarà assicurata dall'Associazione

Le modalità di funzionamento della suddetta Commissione, alla luce delle funzioni previste dal presente accordo, saranno stabilite dalla stessa in occasione della riunione di insediamento.

Associazione/Unione
Industriali di

Federmanager
di

.....

.....

**VERBALE DI ACCORDO PER LA PROMOZIONE
DELL'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA
NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI IN STATO
DI DISOCCUPAZIONE O DIPENDENTI
DA AZIENDE IN LIQUIDAZIONE**

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

Premesso che

- con verbale di accordo 6 febbraio 2004 le suddette Parti hanno concordato la costituzione di un Gruppo di studio paritetico con il compito di esaminare e proporre soluzioni idonee alla costituzione, nell'ambito di Fondirigenti, ovvero di un Ente bilaterale ad hoc, di una Agenzia del lavoro della dirigenza gestita dalle parti;

- la richiamata disposizione contenuta nel suddetto D.L.vo stabilisce che sono autorizzati, tra gli altri, allo svolgimento dell'attività di intermediazione gli enti bilaterali nel rispetto dei requisiti previsti dalla disposizione medesima;

- il quadro normativo si è completato con l'emanazione dei previsti decreti ministeriali ma è ancora necessario fare gli opportuni approfondimenti circa la loro corretta attuazione;

- occorre utilizzare, per quanto consentito, il sostegno logistico e organizzativo delle parti al fine di realizzare il necessario coinvolgimento del territorio nonché quelle economie di scala che consentono la maggiore efficienza;

- a questo fine le attività dovranno tenere conto di quanto già esistente in materia nell'ambito delle stesse parti e tenendo conto che Fondirigenti ha già la natura di ente bilaterale ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003;

tutto ciò premesso

le parti convengono che:

1) tenendo conto del disposto dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 276/2003, nonché del contenuto dei successivi decreti attuativi, è possibile avviare, nell'ambito dell'ente bilaterale Fondirigenti, previo rilascio dell'apposita autorizzazione ministeriale, l'attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione, in modo che possano mettere in rete le loro caratteristiche professionali al fine di favorire una rapida ricollocazione;

2) è altresì possibile creare una rete di punti informatici, collegati con la banca dati centrale gestita da Fondirigenti, avvalendosi, nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti in materia, delle

strutture territoriali di Federmanager e di Confindustria, in modo da favorire la raccolta dei curricula dei dirigenti di cui al punto 1;

3) le parti intendono altresì offrire ai dirigenti di cui al punto 1 l'insieme dei seguenti servizi, anche per il tramite di convenzioni con altre agenzie autorizzate:

- consulenza, informazione e riorientamento, su richiesta dei manager interessati, per ridurre i gap professionali, fornendo anche indicazioni sui trend di sviluppo;
- assistenza per l'analisi e l'identificazione dei bisogni di formazione dei dirigenti di cui al punto 1) e delle relative scelte formative;

4) al fine di realizzare gli obiettivi di cui ai punti precedenti è necessario effettuare le opportune verifiche tecniche, anche al fine di valutare l'impiego delle risorse professionali necessarie ed i costi relativi;

5) saranno, altresì, verificate forme e modi per avviare in quattro aree, a titolo sperimentale, i servizi integrati coerenti agli obiettivi prefissati al precedente punto 3), tenendo conto delle particolari situazioni di criticità relative alla domanda ed offerta di lavoro e alla possibilità di avvalersi in loco di condizioni ambientali ritenute idonee;

6) vengono pertanto affidate ad un gruppo di lavoro paritetico, formato da tre rappresentanti di ciascuna delle parti contraenti, le verifiche tecniche previste ai punti precedenti;

7) il gruppo terminerà i propri lavori in tempo utile per sottoporre alle parti ogni elemento di valutazione e di costo al fine di consentire l'operatività dell'iniziativa entro il mese di febbraio 2005.

Le parti proporranno al Consiglio di Amministrazione di Fondirigenti di valutare e deliberare in merito alle risorse economiche da destinare per la realizzazione dell'insieme delle iniziative previste.

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali
ing. ALBERTO BOMBASSEI

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. EDOARDO LAZZATI

VERBALE DI ACCORDO RELATIVO AL FIPDAI

Addi, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

- visto l'accordo 24 gennaio 2000 con il quale è stata formalizzata la messa in liquidazione del Fipdai;

- vista la necessità di accelerare i tempi della liquidazione, notevolmente ritardati dalle incertezze applicative in materia fiscale solo recentemente risolte,

convengono quanto segue:

1) la prestazione previdenziale di cui al Regolamento per l'applicazione dell'Accordo 20 gennaio 1994 sarà liquidata d'ufficio dal Fondo entro il 30 giugno 2005, indipendentemente dal verificarsi delle condizioni già previste dall'Accordo medesimo e successivi Accordi integrativi e modificativi;

2) entro la data di cui al punto 1), i beneficiari interessati potranno chiedere, in alternativa, il trasferimento della posizione stessa presso forme di previdenza complementare rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 che, tramite dichiarazione scritta che il dirigente dovrà allegare alla richiesta di trasferimento, abbiano manifestato il proprio consenso alla predetta operazione;

3) fermi restando i tempi di aggiornamento delle procedure gestionali, il Fondo provvederà a liquidare le singole posizioni previdenziali in essere via via che perverranno da parte dei beneficiari o loro aventi diritto le informazioni, preventivamente richieste dal Fondo stesso, utili alla erogazione o al trasferimento dei relativi importi, nei tempi tecnici strettamente necessari;

4) il Fondo darà comunque seguito alle richieste di prestazione, trasferimento della posizione e riscatto anticipato della stessa, pervenute sulla base della normativa regolamentare già in vigore;

5) decorso il termine di cui al punto 1), il Fondo attiverà tutte le possibili iniziative per procedere, nel più breve tempo possibile, alla erogazione degli importi che a quella data risultino non ancora attribuiti;

6) all'esito degli specifici approfondimenti tecnici e legali che saranno svolti entro sessanta giorni dalla firma del contratto, a cura e spese del FIPDAI, le Parti destineranno le risorse che si renderanno disponibili nell'ambito della liquidazione di cui al punto 1, al costituendo Fondo bilaterale integrativo per il sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati;

7) al Regolamento per l'applicazione dell'Accordo 20 gennaio 1994 sono conseguentemente apportate le seguenti modifiche:

a) L'art. 5 è così sostituito:

«1. - La prestazione previdenziale di cui al presente Regolamento sarà liquidata d'ufficio dal Fondo entro il 30 giugno 2005. Entro quella data i beneficiari interessati potranno chiedere, in alternativa, il trasferimento della posizione presso forme di previdenza complementare rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 che, tramite dichiarazione scritta che il dirigente dovrà allegare alla richiesta di trasferimento, abbiano manifestato il proprio consenso alla predetta operazione.

2. - Fermi restando i tempi di aggiornamento delle procedure gestionali, il Fondo provvederà a liquidare le singole posizioni previdenziali in essere via via che perverranno da parte dei beneficiari o loro aventi diritto le informazioni, preventivamente richieste dal Fondo stesso, utili alla erogazione o al trasferimento dei relativi importi, nei tempi tecnici strettamente necessari.

3. - Decorso il termine di cui al comma 1, il Fondo attiverà tutte le possibili iniziative per procedere, nel più breve tempo possibile, alla erogazione degli importi che a quella data risultino non ancora attribuiti.».

b) gli artt. 6 e 7 sono abrogati;

c) l'art. 8 diventa art. 6;

d) dopo l'art. 6 è inserita la seguente «Norma transitoria»:

«1. - Il Fondo darà comunque seguito alle richieste di prestazione, trasferimento della posizione e riscatto anticipato della stessa, pervenute sulla base della normativa regolamentare già in vigore.».

e) sono abrogate tutte le disposizioni del Regolamento applicativo dell'Accordo 20 gennaio 1994 incompatibili con il contenuto del presente Accordo;

8) il presente Accordo realizza il superamento degli Accordi precedenti relativi al Fipdai, per ogni determinazione che risulti con esso incompatibile;

9) le Parti si incontreranno entro il mese di luglio 2005 al fine di verificare lo stato di attuazione della procedura di liquidazione e valutare eventuali ulteriori interventi.

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali
ing. ALBERTO BOMBASSEI

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. EDOARDO LAZZATI

**ACCORDO FRA CONFINDUSTRIA E FEDERMANAGER
PER LA STIPULAZIONE DI UNA CONVENZIONE
FRA IL FASI E FEDERMANAGER PER LA GESTIONE
NEL TERRITORIO DI SERVIZI DI CONSULENZA
ED ASSISTENZA AI DIRIGENTI
NEI RAPPORTI CON IL FASI**

Addì, 3 dicembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

premessso

- che le parti in epigrafe concordano sull'esigenza del miglioramento, compatibilmente con le risorse disponibili, della qualità dei servizi resi dal FASI nei confronti dei dirigenti iscritti ed in particolare di quelli non più in attività di servizio;
- che, considerata la struttura organizzativa ed economico-produttiva del FASI, tale miglioramento può essere adeguatamente realizzato anche attribuendo a terzi l'attività di gestione di specifici e predeterminati servizi;
- che l'attuazione dell'insieme di questi servizi deve tendere al miglioramento della ordinaria attività amministrativa del FASI e, di conseguenza, consentire un tendenziale recupero di efficienza nella gestione del Fondo,

valutato

- che le parti, nell'interesse delle imprese e dei dirigenti, ritengono che per migliorare l'attività del FASI è opportuno che lo stesso acquisisca maggiori informazioni circa il livello di apprezzamento e di conoscenza da parte dei dirigenti, iscritti e no al Fondo, dei servizi resi dalle strutture sanitarie in convenzione al fine di fornire al Fondo medesimo utili elementi conoscitivi sia ai fini statistici sia per il miglior perseguimento della sua politica di convenzionamento;
- che a tal fine occorre individuare soluzioni che amplino l'efficacia dell'azione di convenzionamento realizzata nell'ambito delle attività del FASI;
- che il risultato che le parti si propongono può essere conseguito sperimentando l'attivazione di una rete di focal point articolati sul territorio in sede provinciale e/o regionale,

tutto ciò premesso e valutato, le parti

preso e dato atto che FEDERMANAGER dispone di una organizzazione articolata territorialmente che, per risorse tecniche e professionali, si ritiene possa essere in grado di conseguire i risultati che le parti si propongono con il presente accordo,

convengono

di richiedere al FASI di valutare e sottoporre all'approvazione dei propri organismi statutari per le necessarie deliberazioni, la stipulazione di una

CONVENZIONE

fra il

FASI e FEDERMANAGER

con la quale

1. il FASI affidi per un periodo di 4 (quattro) anni a FEDERMANAGER lo svolgimento di alcune attività e servizi di alta qualificazione da gestire con specifica professionalità finalizzati all'informazione a carattere generale;

2. a tal fine FEDERMANAGER si impegni ad attivare la propria organizzazione territoriale per sviluppare, attraverso una specifica attività professionale e con il ricorso agli strumenti informatici a disposizione, interventi per garantire la massima informazione, consulenza ed assistenza individuale nei confronti dei dirigenti ed in particolare di quelli non in attività di servizio, iscritti o non iscritti a Federmanager, al fine di favorire la migliore conoscenza delle attività del FASI, con particolare riguardo al convenzionamento delle strutture sanitarie e, nel contempo, l'acquisizione - presso i dirigenti - di informazioni quali-quantitative utili, in particolare, per un ulteriore sviluppo della rete di convenzionamento;

3. si preveda un costante monitoraggio delle attività e dei servizi di cui alla Convenzione ed un reporting annuale al FASI, a cura di FEDERMANAGER, circa le questioni di merito e procedurali segnalate dai dirigenti, per consentire al Fondo di valutare se, in che forma e con che tempi adottare i conseguenti interventi correttivi/modificativi/integrativi finalizzati anche al contenimento dei costi operativi del FASI tramite uno snellimento e miglioramento delle procedure amministrative di acquisizione dei dati e di liquidazione delle prestazioni;

4. il FASI stabilisca il corrispettivo economico lordo annuo spettante a FEDERMANAGER per lo svolgimento delle attività e dei servizi resi nel rispetto della Convenzione, la cui misura - definita anche in maniera progressivamente crescente nell'arco dei quattro anni di sperimentazione - terrà conto del perseguimento degli obiettivi di servizio concordati e dei livelli di attività svolti, secondo criteri fissati dal FASI anche in relazione agli investimenti che il Fondo dovesse sostenere;

5. si stabilisca che l'organizzazione territoriale di FEDERMANAGER per fornire i servizi e le attività indicate in convenzione, dovrà rispettare standard di accreditamento fra i quali anche una eventuale fase di formazione specifica erogata dal FASI ed i cui costi saranno in ogni caso compresi nel corrispettivo economico lordo annuo come definito al precedente punto 4;

6. si regolino: a) gli aspetti gestionali ed organizzativi; b) la definizione del contenuto delle attività e dei servizi, c) gli

standard di cui al precedente punto 5, d) gli obiettivi di servizio e le modalità di verifica di cui al punto 4.

Il presente accordo ha efficacia dalla data di sottoscrizione fermo restando che la convenzione, una volta stipulata, riguarderà gli anni civili 2005-2008.

Al termine di ciascun anno il FASI provvederà a fornire alle parti in epigrafe una relazione circa l'andamento della Convenzione con facoltà di indicare espressamente eventuali necessità di integrazioni, modifiche o correzioni alla Convenzione che le parti, esaminate le motivazioni adottate, assumeranno entro i successivi tre mesi.

Sulla base delle relazioni annuali e di quella finale che il FASI presenterà entro 31 maggio 2008, le parti in epigrafe si riuniranno entro il 31 ottobre 2008 per una valutazione complessiva degli effetti e dell'efficacia della sperimentazione effettuata.

CONFINDUSTRIA

*Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali
ing. ALBERTO BOMBASSEI*

FEDERMANAGER

Il Presidente

dott. EDOARDO LAZZATI

**ACCORDO SULL'INDENNITÀ SUPPLEMENTARE
IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO
PER RISTRUTTURAZIONE, RIORGANIZZAZIONE,
RICONVERSIONE, CRISI AZIENDALE, ECC.**

Addì, 27 aprile 1995

tra la Confindustria;

l'Associazione Sindacale Intersind

e la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali

si è convenuto quanto segue:

a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in presenza delle specifiche fattispecie di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione ovvero crisi aziendale di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, riconosciute con il Decreto del Ministro del Lavoro di cui all'art. 1, comma 3, della legge 19 luglio 1994, n. 451, nonché delle situazioni aziendali accertate dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 19 dicembre 1984, n. 863, l'azienda che risolva il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivando il proprio recesso come dovuto alle situazioni sopra indicate, erogherà al dirigente, oltre alle spettanze di fine lavoro, una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

La predetta indennità supplementare è automaticamente aumentata in relazione all'età del dirigente interessato, ove questa risulti compresa tra i 47 e i 55 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

5 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
1 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto.

La disciplina di cui sopra trova applicazione, con pari decorrenza, anche nelle ipotesi di amministrazione straordinaria (gestione commissariale) attuata ai sensi e con la procedura della legge 3 aprile 1979, n. 95, sempreché l'azienda motivi il recesso con riferimento alla situazione di cui alla legge medesima.

La medesima disciplina trova altresì applicazione, sempre con pari decorrenza, nei casi di messa in liquidazione previsti dal Codice Civile, con esclusione delle ipotesi di fallimento, di concordato preventivo e di altre forme di procedure concorsuali. Nei casi di cui al presente comma, la misura dell'indennità supplementare sarà comunque limitata a quella di cui al primo comma.

L'accettazione del trattamento come determinato nei commi precedenti comporta automaticamente la rinuncia del dirigente a ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 19 del contratto nazionale.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo riguardi dirigente dipendente da impresa interessata alla misura di pensionamento anticipato disposte da apposite norme di legge con riferimento alle fattispecie di cui al 1° comma - sempreché, naturalmente, il dirigente stesso sia nelle condizioni previste dalle predette norme per l'esercizio della facoltà di pensionamento anticipato - la misura dell'indennità supplementare si intende in ogni caso limitata a quella stabilita dal predetto 1° comma e la disciplina da quest'ultimo prevista è applicata in via sostitutiva del ricorso al Collegio arbitrale disciplinato dall'art. 19 del contratto nazionale, ricorso che, nelle ipotesi di cui al presente comma, si considera comunque non esperibile dal dirigente.

Nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60 se donna), non si applica la disciplina di cui al presente accordo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo si riferisce esclusivamente alle fattispecie giuridiche individuate, con gli specifici richiami delle relative fonti legislative, e che a tali fattispecie le parti intendono continuare a riferirsi anche qualora le stesse dovessero risultare collocate nel contesto di sopravvenute disposizioni di legge.

APPENDICE

CIRCOLARE FEDERMANAGER N. 1883 DELL'11 GENNAIO 2005 DI ILLUSTRAZIONE E COMMENTO DELL'ACCORDO 24-11-2004 DI RINNOVO DELCCNL STIPULATO TRA FEDERMANAGER E CONFINDUSTRIA PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI - NOTE ILLUSTRATIVE

I testi degli accordi per il rinnovo in argomento sono preceduti da un preambolo politico (nota d'intenti) la cui valenza sindacale va adeguatamente sottolineata e valutata.

In tale preambolo si conferma la volontà delle Parti di affermare un nuovo modello di relazioni industriali, si ribadisce la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di crescita competitiva attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale e c'è l'impegno a valorizzare tale ruolo anche mediante la promozione e la diffusione - in tutte le imprese e per tutti i dirigenti - di sistemi di retribuzione variabile - basati su parametri oggettivi e trasparenti - in grado di coinvolgere il dirigente e che correlino una quota significativa della sua retribuzione agli andamenti aziendali.

Per sostanziare questo impegno, per proporre alle Parti le iniziative ritenute più utili a diffondere i sistemi retributivi di cui sopra e per monitorarne gli sviluppi a livello aziendale, è stata decisa la costituzione di un Osservatorio bilaterale permanente: questo organismo tecnico avrà un ruolo di notevole rilevanza in quanto chiamato a presidiare tematiche centrali del nuovo modello contrattuale.

Per esaminare sul piano politico sindacale i risultati della attività dell'Osservatorio, per valutarne le proposte e per fare il punto sugli aspetti del rinnovo contrattuale legati a specifici provvedimenti legislativi (previdenza integrativa a capitalizzazione e fondo bilaterale per il sostegno al reddito) e ad autorizzazioni ministeriali (Agenzia per il lavoro), nella nota d'intenti sono stati previsti incontri periodici tra le Parti per individuare, qualora necessarie, le decisioni utili al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

PARTE ECONOMICA

Con il nuovo contratto cambia radicalmente la struttura retributiva del dirigente: scompaiono il minimo contrattuale, l'importo ex elemento di maggiorazione, l'ex meccanismo di variazione automatica (peraltro già ricompreso nel minimo contrattuale) e, fatto salvo quanto previsto da una specifica norma transitoria si cui si tratterà in seguito e che riguarda solo i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004, viene abrogato l'istituto degli scatti biennali di anzianità.

Parallelamente viene introdotto e disciplinato, l'istituto del trattamento minimo complessivo di garanzia - TMCG -: il TMCG è il livello retributivo annuo, di volta in volta stabilito dalle Parti

in sede di rinnovo del contratto nazionale, al di sotto del quale nessun dirigente può essere collocato.

**TRATTAMENTI MINIMI COMPLESSIVI DI GARANZIA (TMCG)
DAL 2004 E DAL 2007**

Il rinnovo contrattuale del 24.11.04 ha effetto e decorrenza dal 1° gennaio 2004 e, pertanto, a partire da tale data, per i dirigenti in servizio alla stessa data o assunti o promossi successivamente ad essa, il rinnovo prevede quanto segue:

- *Un TMCG pari a 52.000 € annui per i dirigenti con anzianità aziendale da dirigente, fino a 6 anni;*
- *Un TMCG pari a 62.000 € annui per i dirigenti con anzianità aziendale da dirigente, superiore a 6 anni.*

I livelli di cui sopra valgono per gli anni 2004, 2005 e 2006.

Per gli anni 2007 e 2008 e quindi a decorrere dall'1.1.2007, il livello dei due TMCG passa, rispettivamente, a 55.000 € ed a 70.000 € a seconda della anzianità come sopra descritta.

I TMCG di 52.000 € per il triennio 2004 - 2006 e di 55.000 € per il biennio 2007 - 2008 costituiscono soglia di ingresso in categoria.

RAFFRONTO TRA TMCG E RETRIBUZIONE INDIVIDUALE

La verifica tra il TMCG di riferimento ed il trattamento economico annuo riconosciuto a ciascun dirigente, deve essere effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno: la prima verifica, pertanto, deve essere stata effettuata entro il 31.12.2004.

Il raffronto va fatto prendendo in considerazione le voci "fisse" tradizionali (minimo contrattuale, ex elemento di maggiorazione, aumenti di anzianità), il superminimo nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura che risulta quantificata in busta paga.

Nell'operare il raffronto di cui sopra, è stato espressamente previsto di escludere dal computo della retribuzione annua percepita dal dirigente e quindi dal confronto con il TMCG di riferimento, i seguenti importi retributivi:

- ◆ *somme variabili collegate a risultati (MBO) concordati individualmente e/o collettivamente;*
- ◆ *gratifiche una tantum;*
- ◆ *indennità aggiuntive per rimborso spese non documentabili.*

Si è ritenuto di non procedere ad una elencazione dettagliata delle voci retributive da prendere in considerazione ai fini del confronto con il TMCG sia per le diverse scelte che le aziende possono compiere in merito a specifici trattamenti e/o emolumenti riconosciuti ai propri dirigenti e sia per lasciare, a livello

aziendale, margini di discrezionalità sui criteri applicativi della norma.

Tale impostazione consente alle Rappresentanze sindacali, ove presenti, di aprire un confronto con l'azienda anche per salvaguardare eventuali specificità esistenti.

Si sottolinea che il trattamento economico annuo lordo da considerare ai fini del confronto con il TMCG di riferimento è quello che deriva dalla somma di quanto effettivamente erogato di mese in mese nell'anno considerato e non moltiplicando per 13 o più mensilità la retribuzione di dicembre: operando in tal modo, infatti, in caso di incrementi retributivi permanenti riconosciuti in corso d'anno, si effettuerebbe un raffronto in peius per il dirigente.

DIFFERENZE TRA TRATTAMENTO INDIVIDUALE E TMCG

Qualora dal confronto effettuato a fine anno fra il trattamento economico percepito dal dirigente (calcolato come sopra detto) ed il valore del TMCG dovesse risultare una differenza in negativo per il dirigente, l'azienda dovrà intervenire per assicurare il livello retributivo "di garanzia".

A tal fine si opererà in due tempi:

- **inizialmente attraverso la corresponsione, nello stesso mese di dicembre, di un importo una tantum erogato a titolo di "adeguamento al TMCG" utile a garantire il livello retributivo di garanzia.**
- Per il 2004 tale verifica deve essere stata operata entro il 31 dicembre dello stesso anno.
L'importo "una tantum" sarà considerato utile ai fini del Tfr.
- **Successivamente attraverso la corresponsione, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo (gennaio 2005 e gennaio 2008), di un aumento della retribuzione mensile pari all'importo che dovesse risultare necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del TMCG.**

Si precisa che tutta la nuova disciplina vale solo a partire dalla data di sottoscrizione del contratto e, con riferimento all'anno 2004, interessa solo ed esclusivamente i dirigenti in servizio al 24 novembre o assunti/promossi successivamente a tale data.

Nessuna revisione, recupero o conguaglio dovrà pertanto essere operato nei confronti dei dirigenti che avessero risolto il rapporto di lavoro prima del 24 novembre 2004.

Nei confronti dei dirigenti con trattamento economico annuo superiore rispettivamente ai 52.000 € ed ai 62.000 € (valori sempre al netto delle componenti retributive non strutturali), l'impresa non dovrà effettuare alcun intervento in conseguenza del rinnovo contrattuale.

NUOVA STRUTTURA RETRIBUTIVA

A seguito della introduzione del meccanismo del TMCG si istituzionalizza quello che, per prassi, è sempre stato il modo di considerare la retribuzione del dirigente e cioè un trattamento economico "lordo" su base annua.

Al punto 6 dell'articolo 1 del nuovo contratto è comunque precisato che tale importo annuo continuerà ad essere erogato in 13 mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendali previste.

Conseguentemente, dal 1° gennaio 2005, in busta paga si avrà una unica voce retributiva denominata "trattamento economico individuale": tale voce riassumerà quanto veniva riconosciuto come minimo contrattuale, ex elemento di maggiorazione, aumenti di anzianità e superminimi.

Tutti gli altri emolumenti (MBO, gratifiche una tantum, indennità, benefit, ecc.) così come quantificati ai fini fiscali e contributivi, vanno individuati mediante voci specifiche.

AUMENTI DI ANZIANITA'

Con il contratto 2004 - 2008 viene soppresso l'istituto degli aumenti biennali di anzianità: per quanto sopra i dirigenti assunti/promossi dopo il 24 novembre 2004 non maturano più il diritto allo "scatto" biennale.

Con apposita disciplina transitoria, solo per i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004, è stato previsto un trattamento specifico per disciplinare due aspetti.

Il primo aspetto riguarda l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data del 24 novembre 2004: ne è stata garantita la corresponsione alle condizioni e nella misura stabilite dall'articolo 6 del precedente contratto collettivo.

Ciò significa che il dirigente avrà diritto, se non ha già maturato il numero massimo degli scatti, a ricevere, al momento della relativa maturazione, l'importo di 129,11 € a titolo di aumento di anzianità. Tale importo non sarà assorbibile o conguagliabile con gli eventuali trattamenti di miglior favore percepiti dal dirigente salvo che questo non sia stato espressamente previsto.

Secondo aspetto: le Parti hanno stabilito che, in via transitoria, per la vigenza di questo rinnovo contrattuale, il dirigente in servizio che al 24 novembre 2004 non abbia già maturato il numero massimo di 10 scatti, ha diritto a maturare ulteriori aumenti biennali sempre al valore di 129,11 €.

A differenza degli aumenti di anzianità maturati prima dell'abrogazione dell'istituto e dello scatto in corso di maturazione di cui sopra, l'aumento o gli aumenti che saranno corrisposti secondo la disciplina transitoria, potranno essere assorbiti da futuri aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2005.

Per quanto riguarda l'aumento di anzianità che comincerà a maturare prima del 31.12.2008, al dirigente compete l'importo mensile

corrispondente anche se la corresponsione dovesse concretizzarsi successivamente alla scadenza del vigente contratto.

La salvaguardia degli aumenti di anzianità per i dirigenti in servizio al 24 novembre 2004, come è noto, è stato uno dei nodi più difficili da affrontare durante il negoziato con Confindustria e non ha certo aiutato la parallela trattativa per il rinnovo del contratto dei dirigenti del commercio chiusasi precedentemente con l'eliminazione dell'istituto in argomento.

E' palese che la salvaguardia degli aumenti di anzianità consente di garantire una forma di manutenzione delle retribuzioni per i dirigenti nelle cui aziende non sono in atto politiche retributive in grado di coinvolgere tutti i dirigenti.

Con la disciplina transitoria di cui si è detto e rendendo gli importi sostitutivi degli scatti di anzianità assorbibili solo a fronte di incrementi aziendali di tipo permanente, si ritiene di aver sufficientemente conseguito l'obiettivo sopra richiamato.

Va anche detto che poiché Federmanager fa della diffusione delle politiche retributive legate agli andamenti aziendali e alle performance individuali un obiettivo imprescindibile, anche sulla base di quanto risulterà dall'attività dell'Osservatorio bilaterale non è da escludersi un mantenimento di detta disciplina transitoria in sede di rinnovo contrattuale, a fine 2008: l'ultimo comma di detta disciplina, infatti, recita come segue: "in sede di rinnovo del ccnl 2004-2008 è affidata alle Parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito".

FERIE

Il testo dell'art. 7 è stato parzialmente modificato per recepire le nuove disposizioni introdotte, in materia di ferie, dal d. lgs. n. 66/2003, come modificato dal d. lgs. n. 213/2004. Le novità riguardano i commi 1 e 4.

Al testo dell'art. 7, comma 1, del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro che rimane inalterato, viene apportata una integrazione ed infatti si dispone che "fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile", il periodo di ferie riconosciuto dal contratto, non inferiore a 35 giorni, "va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione".

L'unica variazione rispetto al testo della legge attiene al termine di possibile differimento della fruizione delle ulteriori due settimane, che nel contratto è stato portato a 24 mesi, mentre la legge lo fissa in 18 mesi. Si è valutato che la previsione di un maggior periodo possa consentire una possibilità più ampia, da parte dei dirigenti, di fruizione delle ferie.

Dunque il dirigente, nel rispetto del disposto dell'art. 2109 Cod. Civ., fruirà di almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione, che saranno consecutive se formulerà apposita richiesta.

Le ulteriori due settimane di ferie potranno essere fruita entro i 24 mesi successivi all'anno di maturazione.

Il comma 4 è stato parzialmente modificato esclusivamente allo scopo di adeguare la disposizione contrattuale a quella di legge e quindi prevede che "fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane" di cui al comma 1, "non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta, per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno."

Pertanto l'azienda, decorsi sei mesi dal termine dell'anno di maturazione, provvederà al pagamento di una indennità sostitutiva per i periodi di ferie, eccedenti le quattro settimane, che dovessero risultare ancora non fruiti.

Vale la pena di ricordare che, ai sensi della richiamata normativa di legge, il periodo di 4 settimane, invece, non può essere sostituito della relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso della risoluzione del rapporto di lavoro.

Restano confermate le disposizioni di cui ai commi 2, 3, 5, 6, 7 e 8 dell'art. 7.

RIMBORSO SPESE NON DOCUMENTABILI

A seguito dell'abrogazione del "minimo mensile contrattuale base", l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili (art. 10) è stato predefinito in cifra fissa.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 l'importo sarà pari a 65,00 euro, elevato a 75,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Fino al 31 dicembre 2004 resta confermato l'attuale valore di 52,40 euro.

COPERTURE ASSICURATIVE INFORTUNI E MALATTIA

Le Parti hanno concordemente ravvisato la necessità di procedere ad una parziale modifica dell'art. 12, al fine di meglio definirne la portata applicativa ed attualizzarne alcune previsioni.

Si è ritenuto anzitutto di chiarire, in via interpretativa e, quindi, con valenza dal precedente rinnovo contrattuale stipulato il 23 maggio 2000, che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro di un dirigente al quale sia stata riconosciuta una invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità specifica del dirigente medesimo, l'obbligo di liquidazione dell'indennizzo assicurativo scatta contestualmente al suddetto riconoscimento. Tale obbligo sussiste con riferimento alle provvidenze previste sia dal comma 2 lettera a (invalidità permanente in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale), sia dal comma 5 (invalidità permanente in caso di eventi morbosi diversi dalla malattia professionale).

Una ulteriore modifica dei commi 2, lett. c), e 5 si è resa necessaria al fine di chiarire la portata delle relative previsioni sempre nel caso di una invalidità superiore ai 2/3 contratta da un dirigente che, ciononostante, decida di rimanere in servizio ed alla quale faccia seguito, a distanza di tempo, la morte dello stesso dirigente.

Al riguardo, è stato convenuto che le polizze stipulate ai sensi di dette previsioni, assicureranno l'erogazione di un doppio indennizzo (per invalidità e per morte) nella sola ipotesi di cui al comma 2, lett. c), semprechè la morte sia preceduta da una invalidità permanente non causata dal medesimo evento (infortunio comunque determinato o malattia professionale).

Relativamente al caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuta una invalidità di oltre 2/3 da malattia non professionale, quindi, la relativa copertura assicurativa (comma 5) cessa di produrre effetti, sia per le imprese che per la Società di assicurazione, dal momento della erogazione della somma ivi prevista.

Con finalità sostanzialmente manutentive, le somme assicurate dalla polizza sono state incrementate del 25%. Tale incremento sarà applicato in due tranche di pari importo a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio 2005 e dal 1° luglio 2007 (v. tavola che segue).

Dal 1° luglio 2005	dirigente senza figli a carico né coniuge	€ 116.202,80
	dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge	€ 162.683,92
Dal 1° luglio 2007	dirigente senza figli a carico né coniuge	€ 129.114,22
	dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge	€ 180.759,91

E' stato anche riformulato il comma 8 allo scopo di estendere alla fattispecie dell'infortunio occorso non in occasione di lavoro (comma 2) l'operatività del possibile regime sostitutivo, in precedenza previsto per le sole provvidenze relative alla malattia non professionale (comma 5).

L'obiettivo è in sostanza quello di consentire che, in luogo di stipulare una distinta polizza per gli infortuni extraprofessionali ai sensi del comma 2, l'azienda e i dirigenti possano convenire

l'assunzione diretta da parte dell'azienda medesima dell'onere del pagamento delle somme previste dallo stesso comma 2, ovvero di garantirsi contro l'alea di tale onere con una apposita copertura assicurativa che, rispondendo ad un interesse proprio del datore di lavoro, esclude la natura retributiva del relativo premio e la sua imponibilità contributiva e fiscale.

Un chiarimento infine si è reso necessario al fine di agevolare l'individuazione dell'ente abilitato all'accertamento dello stato di invalidità indennizzabile.

In effetti, la condizione di invalidità che, come detto a far data dal rinnovo contrattuale siglato il 23 maggio 2000, dà titolo alle provvidenze previste dai commi 2 e 5 - anche nella modalità della assunzione da parte dell'azienda dell'onere diretto del pagamento degli indennizzi (comma 8) - ha fatto perdere il collegamento automatico all'Ente previdenziale di riferimento (oggi l'Inps) che, in precedenza, veniva invece sistematicamente coinvolto in quanto competente per il riconoscimento della pensione di inabilità inevitabilmente connessa alla invalidità totale del dirigente.

Pertanto, al fine di evitare l'insorgenza di contenzioso, sono stati fissati, attraverso una apposita dichiarazione a verbale in calce all'art. 12, criteri condivisi che consentono di individuare con certezza l'ente accertatore dell'invalidità.

In questo quadro, è stato altresì convenuto, attraverso una dichiarazione a verbale, che in caso di morte del dirigente, beneficiari delle somme assicurate saranno i soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente ovvero, in mancanza, i soggetti individuati ai sensi dell'art. 2122 cod. civ..

RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE

Il testo previgente dell'art. 15 rimane inalterato ma le Parti hanno inteso avviare a soluzione il problema che pone l'applicazione del disposto di tale articolo ogni volta che l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda, la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente.

L'accordo prevede l'istituzione di un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2005, dopo attento esame delle relative problematiche, fornisca alle Parti ogni utile elemento di valutazione, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende, che, nelle situazioni sopra indicate (ad es.: aziende cessate), persegua il fine di:

- a) coprire ogni spesa per tutti i gradi di giudizio nei procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente;***
- b) copra ogni responsabilità civile del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.***

Il Gruppo di lavoro paritetico dovrà effettuare le sue valutazioni con particolare riferimento ai costi, all'entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse necessarie, potendo proporre alle Parti altre forme di finanziamento del Fondo che siano alternative al versamento di un contributo aziendale (ad es.: forme assicurative) o, comunque, integrative ad esso.

Una volta approvato il progetto di fattibilità, le Parti affideranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa.

La esclusione della copertura aziendale o il diritto di rivalsa restano comunque esclusi nei casi di dolo e colpa grave del dirigente.

PARTE PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE

Coerentemente con gli accordi del 26 marzo 2003 il rinnovo contrattuale ha attribuito un ruolo centrale alle tutele vecchie e nuove per la categoria.

F A S I - FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Particolare rilevanza è stata attribuita ad una revisione complessiva del Fondo prevedendo interventi sulle seguenti aree: **contribuzione; prestazioni; normativa e governance**. Il tutto con la finalità di rafforzare l'assistenza sanitaria integrativa in un quadro che sappia garantire l'equilibrio tra contributi e prestazioni, un efficace controllo della spesa ed una gestione del fondo snella ed attenta alle esigenze degli iscritti.

La nuova struttura contributiva per gli anni 2005-2007, fermo restando che sono confermati termini e modalità di versamento, è evidenziata nella tabella disponibile sul sito web della Federazione.

- ◆ Dal punto di vista finanziario, è stato realizzato un riequilibrio strutturale della contribuzione tra dirigenti in servizio e pensionati in ragione del progressivo "invecchiamento" della popolazione assistita dal Fondo.
- ◆ E' stato stabilito che vi sarà un'ulteriore differenziazione per i dirigenti pensionati che si iscriveranno a far data dal 1° luglio 2005 in relazione all'anzianità d'iscrizione al Fondo come dirigenti in servizio.
Il principio è di prevedere contribuzioni "maggiorate" per i pensionati che meno hanno contribuito, come dirigenti in servizio, alla solidarietà complessiva del Fondo.
- ◆ L'accordo prevede che, per le aziende per le quali operano forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi a favore dei soli dirigenti in servizio, sia previsto **un contributo di solidarietà** determinato in base al numero dei dirigenti in forza (l'attuale contributo previsto dall'articolo 8 dello Statuto del Fondo) **di ammontare più elevato rispetto a quello attuale. Tale nuovo contributo si applicherà alle aziende che si iscriveranno a tali forme sostitutive a partire dal 1° gennaio 2006.**

- ◆ Novità anche in materia di premio di ingresso in caso di confluenze collettive al Fasi di forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fondo: l'obiettivo è quello di commisurare in termini attuariali il premio di ingresso agli effetti economici che, a seguito della confluenza, vengono posti a carico del Fondo.

In sostanza più il rapporto servizio - pensionati sarà squilibrato, più onerosa sarà la confluenza.

Le maggiorazioni per la contribuzione dei pensionati di cui al 2° cpv., il contributo di solidarietà a carico delle imprese per le quali operano forme sostitutive a favore dei soli dirigenti in servizio, il premio di ingresso per le confluenze collettive saranno determinate nei primi mesi del 2005 sulla base di proposte che dovranno essere formulate entro il 31 marzo 2005 da un gruppo di lavoro paritetico Confindustria-Federmanager.

L'accordo individua alcune aree prioritarie tramite le quali migliorare la copertura sanitaria del Fasi.

In particolare, sarà posta attenzione, sin dal 2005, all'area odontoiatrica, all'assistenza infermieristica domiciliare, all'area degli interventi chirurgici e degli accertamenti diagnostici di specifica rilevanza nonché alle prestazioni di terapia oncologica e di chemioterapia.

E' stata posta particolare attenzione anche al tema dei controlli sui rimborsi, al fine di migliorare la capacità del Fondo nella fase di verifica sulla congruità delle spese sanitarie sostenute. Con possibilità di aumentare la percentuale di rimborso con riferimento in particolare all'area dell'assistenza odontoiatrica ed infermieristica domiciliare.

Altro intervento di rilievo riguarda il potenziamento della rete di strutture direttamente convenzionate con il Fondo, con particolare riferimento all'area odontoiatrica. Tramite tale potenziamento il Fondo mira ad accrescere la propria capacità contrattuale nei confronti del mercato e quindi negoziando tariffe più vantaggiose per gli assistiti Fasi.

L'accordo prevede poi che saranno ottimizzati termini e modalità di rimborso delle prestazioni individuando la possibilità di inviare immediatamente la richiesta di rimborso se la stessa è uguale o superiore a 2.500,00 €; per le richieste di rimborso comprese fra i 300,00 € ed i 2.500,00 € rimarrà la regola della periodicità trimestrale.

Si sottolinea che se una richiesta di rimborso trimestrale risultasse inferiore a 300 €, questa dovrà essere cumulata a quella del trimestre o dei trimestri successivi fino al raggiungimento del predetto limite. Non essendoci richieste da cumulare, il rimborso potrà essere chiesto a fine anno a prescindere dall'entità dello stesso.

Infine, è previsto che il Fasi avvii uno studio sulle relazioni amministrative con i Fondi/Casse sanitarie che integrano le prestazioni del Fondo, il tutto finalizzato a semplificare / accelerare i tempi di rimborso.

Una parte importante dell'accordo riguarda gli aspetti normativi di governance del Fondo.

E' infatti previsto che l'attuale Statuto-Regolamento del Fasi venga separato in uno Statuto ed in un Regolamento che raccolga le norme di carattere più gestionale.

Le norme sull'iscrivibilità al Fondo verranno aggiornate al fine di integrare l'ambito dei familiari assistibili per ricomprendere i figli adottivi o in affidamento temporaneo o temporaneo preadottivo come definiti dalla legislazione vigente.

Sono inoltre previsti chiarimenti interpretativi in materia di contribuzione volontaria al Fasi prevedendo che, qualora la prosecuzione volontaria si sia protratta ininterrottamente fino al momento del pensionamento, l'iscrizione al Fondo proseguirà in qualità di dirigente pensionato e con il medesimo contributo, salvo che non rientri nelle previsioni di cui all'art. 2, lett. b) dello Statuto.

Sempre come chiarimento interpretativo è previsto che, in caso di periodi coperti da indennità sostitutiva del preavviso, il recesso abbia effetto con la scadenza del trimestre di calendario nel corso del quale viene a scadere il periodo di preavviso sostituito dalla relativa indennità.

Ai dirigenti già iscritti al Fondo, che abbiano cessato il rapporto di lavoro senza preavviso lavorato o sostituito dalla relativa indennità e che non abbiano altresì titolo per mantenere l'iscrizione al Fondo come proscrittori volontari, sarà consentito, su specifica richiesta, di mantenere l'iscrizione al Fondo limitatamente a un periodo di 6 mesi dalla fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro del dirigente, versando la contribuzione in misura pari a quella prevista per i contribuenti volontari.

Inoltre per i dirigenti, già iscritti al Fondo, che vadano a operare alle dipendenze di una impresa estera controllata o collegata all'impresa iscritta al Fasi presso la quale il dirigente era dipendente, sarà consentito, su specifica richiesta, il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per tutto il periodo durante il quale il dirigente opererà presso la suddetta impresa estera, versando un contributo figurativo, che sarà stabilito dagli Organi del Fasi, ai fini solo del mantenimento di detta iscrizione al Fondo, ovvero, il contributo previsto per gli iscritti in via convenzionale, in questo caso mantenendo il diritto alle prestazioni del Fondo.

Sarà, infine, consentita, previo consenso delle Parti, l'iscrivibilità di dirigenti di imprese associate a Confindustria (ad es. nel settore Turistico Alberghiero) per i quali si applica un CCNL diverso da quello sottoscritto fra Confindustria e Federmanager.

PREVINDAI

Con il rinnovo del contratto non solo si consegue un potenziamento della previdenza integrativa a capitalizzazione, obiettivo fondamentale soprattutto per i dirigenti giovani, ma viene anche realizzata una semplificazione e maggiore omogeneizzazione delle

modalità di calcolo della contribuzione dovuta al Fondo per le diverse categorie di iscritti.

In tale quadro è disposto un incremento delle quote di TFR destinate al PREVINDAI, che vengono fissate nelle seguenti misure:

- a) **3%** della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989 (c.d. "vecchi iscritti");
- b) **4%** della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 (c.d. "nuovi iscritti") non rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 124/1993);
- c) **integrale accantonamento** annuale, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (per questa categoria resta dunque confermata la previsione già vigente, attuativa dell'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 124/1993).

La decorrenza degli incrementi è fissata al 1° gennaio 2005.

Si richiama l'attenzione sulla circostanza che, per gli iscritti sub b), le quote di TFR attualmente dovute sono commisurate alla contribuzione versata dalle aziende e dunque scontano l'applicazione del massimale contributivo già previsto. In applicazione delle nuove determinazioni contrattuali, invece, la percentuale di TFR sarà direttamente calcolata nella misura sopra citata e sarà pertanto sottratta all'applicazione del suddetto massimale.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2005, il dirigente iscritto al Fondo ed interessato ad incrementare il flusso di finanziamento potrà versare un contributo aggiuntivo a quello ordinario, su base volontaria ed a proprio totale carico.

L'aliquota di contribuzione aggiuntiva è fissata nelle misure dell'1%, 1,5% o 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, a scelta dell'iscritto, da comunicare al Fondo ed al datore di lavoro. Al dirigente è consentito modificare nel tempo la scelta originaria; tra una opzione e la successiva dovrà tuttavia trascorrere almeno un anno. Il versamento della contribuzione aggiuntiva è soggetto alle stesse modalità e agli stessi termini stabiliti per la contribuzione ordinaria, non trovando tuttavia applicazione in questo caso i limiti massimali annui.

In attuazione delle intese intercorse con l'Accordo del 26 marzo 2003 è poi stato previsto un aumento delle quote di contribuzione a carico degli iscritti e delle aziende.

Tale incremento è stato concordato avendo presenti le disposizioni contenute nella l. 23 agosto 2004, n. 243, (Legge delega per la riforma del sistema previdenziale) ed in particolare l'art. 1, comma 2, lett. i), che nel quadro della revisione della disciplina fiscale della previdenza complementare dispone l'ampliamento della deducibilità della contribuzione tramite la fissazione di limiti in valore assoluto e in valore percentuale del reddito imponibile, mediante "l'applicazione di quello più favorevole all'interessato".

A seguito della attuazione del suddetto principio di delega, pertanto, sarà possibile fruire del beneficio della deducibilità anche al di là del tetto di 5.164,57 euro (i 10 milioni di lire fissati dall'art. 10, comma 1, lett. e-bis) del TUIR, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 47/2000); tetto che oggi penalizza le contribuzioni per redditi di importo più elevato e che costituisce per il Previdai un limite ai flussi di finanziamento delle posizioni.

Confindustria e Federmanager hanno concordato che, con decorrenza dal primo trimestre successivo all'entrata in vigore delle nuove disposizioni fiscali in materia, i contributi a carico delle aziende e dei dirigenti sono definiti nelle seguenti misure:

A. la contribuzione a carico dell'impresa è stabilita nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, con applicazione dei seguenti massimali annui:

- ◆ € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00) per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989 ("vecchi iscritti");
- ◆ € 100.000,00 (euro centomila/00) per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996;

B. la contribuzione a carico di ciascun dirigente in servizio è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ed è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con applicazione dei medesimi limiti di importo.

Gli attuali massimali vengono pertanto incrementati per tutte le categorie di iscritti.

Per i "vecchi iscritti", inoltre, è individuata una aliquota di contribuzione unica (appunto, al 4%) e, parimenti, un unico massimale; viene così superato l'attuale meccanismo di contribuzione basato su due scaglioni.

La tavola riepilogativa delle modifiche contributive Previdai è comunque disponibile sul sito web Federmanager.

Si fa presente che al fine del calcolo della contribuzione dovuta dalle imprese e della contribuzione, ordinaria ed aggiuntiva, dovuta dai dirigenti rientrano nella retribuzione globale lorda tutti gli elementi utili per il trattamento di fine rapporto, con esclusione dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i "nuovi iscritti" vanno altresì escluse le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva di preavviso. Resta fermo che, in linea con quanto già attualmente in vigore, dette esclusioni non trovano applicazione nel calcolo delle quote di TFR dovute al Fondo.

Resta altresì confermato il principio già espresso nei precedenti accordi, per il quale la contribuzione versata dai datori di lavoro, data la sua natura esclusivamente previdenziale, non produce conseguenze ad alcun altro effetto.

Entro il 28 febbraio 2005 Confindustria e Federmanager si sono riservate di incontrarsi al fine di verificare lo stato di attuazione della riforma legislativa, in particolare quanto alle previsioni sul conferimento del TFR e sulla revisione della

disciplina fiscale, assumendo, se del caso, le determinazioni che si rendano necessarie al fine della attuazione di quanto definito nell'Accordo ora sottoscritto.

FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO

Le Parti hanno convenuto sull'esigenza di prevedere forme contrattuali di sostegno al reddito per i dirigenti involontariamente disoccupati, integrative e/o sostitutive di quelle di legge.

In proposito va infatti tenuta presente la peculiare posizione del dirigente per quanto concerne la tutela prevista dalla legge in caso di disoccupazione.

La categoria, mentre rientra nell'assicurazione ordinaria contro la disoccupazione, è invece espressamente esclusa dal trattamento di mobilità, istituito dalla legge n. 223/1991.

Per la mobilità, peraltro, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps il contributo dello 0,30% anche sul monte retributivo dei propri dirigenti. Si tratta di una situazione invero anomala e del tutto singolare, in quanto risulta essere una forma di assicurazione sociale, che impone l'obbligo di una contribuzione per una determinata categoria di prestatori di lavoro ma, al contempo, esclude i soggetti stessi dalla relativa prestazione.

La sperequazione a danno dei dirigenti, nei confronti di tutti gli altri lavoratori, che si registra per il trattamento di mobilità è ancora più eclatante di quella riguardante l'assicurazione generale contro la disoccupazione.

Mentre la spettanza dell'indennità di mobilità è esclusa per legge, nel caso della disoccupazione ordinaria, almeno, il dirigente ha diritto alla relativa indennità nella stessa misura di tutti gli altri lavoratori, anche se poi, per effetto dell'applicazione del massimale (allo stato circa 970 euro mensili) ed in rapporto alla misura della retribuzione effettiva del dirigente, l'indennità ordinaria di disoccupazione viene a coprire non il 40% della retribuzione, bensì una quota significativamente inferiore. Tenendo conto di una retribuzione minima di 52.000,00 euro annui, la copertura è di solo il 22%; con riferimento ad una retribuzione media di 80/85 mila euro annui, il tasso di copertura scende al 13-14%.

Il tutto è poi aggravato dalla considerazione, certamente non secondaria, che il gettito derivante dalla contribuzione dei dirigenti, essendo il contributo rapportato alla retribuzione di fatto, è assai più elevato di quello di tutti gli altri lavoratori.

In considerazione di tale particolare situazione, sulla quale da tempo Confindustria e Federmanager hanno richiamato l'attenzione del Governo e del Parlamento, sottolineando più volte l'esigenza di un riequilibrio, che elimini o quanto meno attenui la sperequazione a danno della categoria, le Parti hanno ritenuto di concordare l'avvio di una procedura volta all'obiettivo di una forma contrattuale di sostegno del reddito del dirigente disoccupato, in collegamento anche con il disegno di legge delega n. 848 bis e con i decreti attuativi dello stesso.

Nelle premesse dell'accordo vengono richiamate le precedenti intese fra le Parti (avviso comune del 23 maggio 2002, accordo del 26 marzo 2003, avviso comune del 22 luglio 2003), nonché il protocollo sottoscritto tra Governo e Parti sociali il 5 luglio 2002, e viene ribadito il comune impegno per il rafforzamento dei trattamenti previsti in caso di disoccupazione e per l'istituzione di un livello integrativo di tutela, mediante la costituzione di un ente bilaterale, finanziato con l'utilizzo del contributo dello 0,30% attualmente versato dalle imprese all'Inps per la mobilità - dalla quale i dirigenti sono esclusi - e attraverso un ulteriore contributo specifico, a carico dell'azienda.

Allo scopo di realizzare quanto sopra, l'accordo prevede, sul piano procedurale, la costituzione di un gruppo tecnico paritetico di lavoro, incaricato di studiare e mettere a punto un progetto per la costituzione di un Fondo bilaterale per l'erogazione delle prestazioni di sostegno, nonché le relative modalità operative.

Entro il termine del 28 febbraio 2005 il gruppo di lavoro presenterà alle Parti stipulanti il progetto oppure, qualora l'iter del ddl n. 848 bis non risultasse concluso o, comunque, non coerente col termine del 28 febbraio, un progetto alternativo, ma equivalente, finalizzato al medesimo obiettivo.

Il gruppo di lavoro verificherà anche la possibilità di destinare al finanziamento dell'istituendo fondo bilaterale, in tutto o in parte, le risorse economiche residue, derivanti dalla definitiva liquidazione del Fipdai, coerentemente con le finalità previdenziali del Fipdai stesso.

Il fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati o, eventualmente, il progetto alternativo equivalente, dovrà essere operativo nel più breve tempo possibile: indicativamente, entro il 31 dicembre 2005.

"AGENZIA PER IL LAVORO"

Le Parti hanno inteso procedere nell'attuazione di quanto convenuto nel verbale di accordo del 6 febbraio 2004, ove era stata concordata la costituzione di un Gruppo di studio paritetico con il compito di esaminare e proporre soluzioni idonee alla costituzione, nell'ambito di Fondirigenti, ovvero di un Ente bilaterale ad hoc, di una "Agenzia del lavoro" per la dirigenza, gestita dalle Parti.

Preso atto del completamento del quadro normativo con l'emanazione dei previsti decreti ministeriali e della volontà di utilizzare, per quanto consentito, il sostegno logistico e organizzativo delle Parti, è stato convenuto di:

a) avviare, nell'ambito dell'ente bilaterale Fondirigenti, previo rilascio dell'apposita autorizzazione ministeriale, **l'attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione**, in modo che possano mettere in rete le loro caratteristiche professionali, al fine di favorirne una rapida ricollocazione;

b) **creare una rete di punti informatici, collegati con la banca dati centrale** gestita da Fondirigenti, in modo da favorire la raccolta dei curricula dei dirigenti di cui al punto a), avvalendosi, nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti in materia, delle strutture territoriali di Federmanager e di Confindustria;

c) **offrire ai dirigenti** di cui al punto a) **un insieme di servizi**, anche per il tramite di convenzioni con altre agenzie autorizzate, **tra i quali il riorientamento professionale, fornendo anche indicazioni sui trend occupazionali e l'analisi e l'identificazione dei bisogni di formazione.**

Per l'attuazione di tali obiettivi, le Parti hanno ritenuto necessario costituire un gruppo di lavoro paritetico, che effettui le necessarie verifiche tecniche in ordine ai seguenti problemi:

- forme e modi per avviare in quattro aree, a titolo sperimentale, i servizi integrati coerenti agli obiettivi prefissati al precedente punto c), tenendo conto delle particolari situazioni di criticità relative alla domanda ed offerta di lavoro e alla possibilità di avvalersi in loco di condizioni ambientali ritenute idonee;
- impiego delle risorse professionali necessarie e costi relativi.

Il gruppo dovrà terminare i propri lavori in tempo utile per sottoporre alle Parti ogni elemento di valutazione e di costo al fine di consentire l'operatività delle iniziative concordate entro il mese di febbraio 2005.

Le Parti hanno, infine, concordato di proporre al Consiglio di Amministrazione di Fondirigenti di valutare e deliberare in merito alle risorse economiche da destinare per la realizzazione dell'insieme delle iniziative previste.

F I P D A I

Confindustria e Federmanager hanno concordato circa la necessità di accelerare la procedura di liquidazione del FIPDAI, al fine di pervenire, nel più breve tempo possibile, alla definizione delle posizioni ancora in essere e, quindi, alla chiusura del Fondo.

A tal fine, è stato disposto che tutte le posizioni ancora attive vengano liquidate d'ufficio dal Fondo entro il 30 giugno 2005. Nei prossimi mesi, pertanto, il FIPDAI procederà a rendere nota agli iscritti tale determinazione, proponendo loro di riscattare la posizione previdenziale accumulata o, in caso contrario, di richiedere il trasferimento della stessa ad altra forma di previdenza complementare rientrante nell'ambito di applicazione del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124.

L'iscritto, potrà dunque accettare la proposta di riscatto ovvero esprimere la volontà di trasferimento, restando comunque esclusa ogni altra possibile opzione. In ogni caso, il Fondo provvederà alla erogazione ovvero al trasferimento delle somme soltanto dopo aver acquisito dagli iscritti stessi (o loro eventuali

beneficiari), previa apposita richiesta agli stessi rivolta, tutti gli elementi necessari alla operazione.

La domanda di trasferimento dovrà dunque essere indirizzata dall'iscritto al Fondo entro il 30 giugno 2005 e dovrà presentare in allegato una dichiarazione scritta dalla quale risulti, da parte della nuova forma complementare prescelta, il consenso al trasferimento.

Di fatto, al fine del riscatto o del trasferimento della posizione maturata, viene meno l'obbligo di maturazione dei requisiti già indicati dal Regolamento applicativo dell'Accordo 20 gennaio 1994, che viene dunque su tali punti modificato. Resta fermo che tutte le domande di prestazione, riscatto anticipato o trasferimento pervenute al Fondo sulla base delle disposizioni regolamentari già in vigore avranno regolare seguito.

Qualora, successivamente al termine del 30 giugno sopra indicato, si riscontri la sussistenza di posizioni per le quali non si sia in condizione di dare corso a operazioni di riscatto né di trasferimento, le Parti ed il Fondo valuteranno eventuali ulteriori interventi al fine di individuare le più opportune soluzioni.

Confindustria e Federmanager hanno altresì concordato sulla opportunità di avviare approfondimenti tecnici al fine di verificare la possibilità di destinare i residui della liquidazione del FIPDAI al finanziamento del costituendo Fondo bilaterale integrativo per il sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati.

PIANI FORMATIVI - FONDIRIGENTI

Al fine di favorire al massimo il ricorso ai fondi per la formazione continua gestiti da Fondirigenti, Confindustria e Federmanager hanno concordato di costituire una Commissione in sede nazionale con il compito di esaminare ed esprimere il parere sulle richieste di finanziamento predisposte nelle situazioni nelle quali non è possibile formalizzare l'accordo sindacale.

Ci si riferisce alle situazioni nelle quali le richieste di finanziamento vengono predisposte, con valenza nazionale e pluriregionale, da Organizzazioni di rappresentanza delle imprese e/o associazioni temporanee di imprese (ATI) che, per la natura stessa della Organizzazione/Associazione, non hanno o non possono avere una ordinaria interlocuzione a carattere sindacale con Federmanager in sede territoriale e/o aziendale.

Con lo stesso obiettivo, si è prevista la facoltà per le Associazioni territoriali di Confindustria e di Federmanager di costituire Commissioni territoriali con il compito di esaminare, approvare e validare piani formativi aziendali in tutti i casi nei quali in azienda non sia presente la RSA dei dirigenti.

A tal fine le Parti hanno anche predisposto il fac-simile di protocollo d'intesa da utilizzarsi in sede territoriale, reperibile sul sito web di Federmanager.

DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto ha durata di cinque anni sia per la parte economica che normativa (1° gennaio 2004-31 dicembre 2008).

Per le implicazioni facilmente comprensibili derivanti dalle varie tematiche del rinnovo sarà cura della Federazione avviare tempestivamente un organico programma di interscambio informativo e valutativo con i Coordinamenti nazionali di RSA e sollecitare le Associazioni territoriali a fare altrettanto con le loro rappresentanze aziendali: non c'è dubbio infatti che lo sviluppo della cosiddetta "contrattazione individuale" passa anche attraverso il rilancio del ruolo delle RSA e una politica sindacale, sul territorio, idonea a promuovere la costituzione di nuove rappresentanze nelle molte aziende ove ne esistono i presupposti.

Si stanno altresì pianificando incontri con i responsabili operativi dei Sindacati territoriali per offrire supporti adeguati anche ai dirigenti delle aziende medio piccole o prive di RSA.

TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)

DECORRENZA	FINO A 6 ANNI (*)	OLTRE 6 ANNI (*)
Dal 1° gennaio 2004	€ 52.000,00	€ 62.000,00
Dal 1° gennaio 2007	€ 55.000,00	€ 70.000,00

(*) *Si fa riferimento all'anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente.*