

DIRIGENTI - Aziende industriali

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dirigenti di aziende industriali***25 NOVEMBRE 2009 (*)***(Decorrenza: 25 novembre 2009 - Scadenza: 31 dicembre 2013)***rinnovato****30 DICEMBRE 2014***(Decorrenza: 1° gennaio 2015 - Scadenza: 31 dicembre 2018)***rinnovato****30 LUGLIO 2019***(Decorrenza: 1° gennaio 2019 - Scadenza: 31 dicembre 2023)***Parti stipulanti**

Confindustria

e

la Federazione nazionale dirigenti di aziende industriali (Federmanager)

(* *Integrato dall'accordo 18 settembre 2012 in materia di dimissioni. Per l'assistenza integrativa si vedano anche gli accordi 27 luglio 2006, 25 gennaio 2008 e 6 dicembre 2018.*

Testo del c.c.n.l.**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.

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.

**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 codice civile 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 al 2°, 3° e 4° comma 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 2010, a valere dall'anno 2010, è stabilito:

- in euro 57.000,00 (euro cinquantasettemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in euro 72.000,00 (euro settanduemila/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 2012, a valere dall'anno 2012, è stabilito:

- in euro 61.000,00 (euro sessantunomila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in euro 76.000,00 (euro settantaseimila/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 2013, a valere dall'anno 2013, è stabilito:

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

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.

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.

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.

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 prestatosi 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.

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 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 2009. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete 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.

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

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.

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 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."

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

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 c.c.n.l. 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. 4

(Importo per ex elemento di maggiorazione)

L'art. 4 del c.c.n.l. 23 maggio 2000, come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003 è stato abrogato dall'art. 4 dell'accordo 24 novembre 2004.

Art. 5
(Ex meccanismo di variazione automatica)

L'art. 5 del c.c.n.l. 23 maggio 2000, come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003 è stato abrogato dall'art. 5 dell'accordo 24 novembre 2004.

Art. 6
(Aumenti di anzianità)

L'art. 6 del c.c.n.l. 23 maggio 2000, come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003 è stato abrogato dall'art. 6 dell'accordo 24 novembre 2004.

Con l'accordo 25 novembre 2009 è stata concordata la disciplina transitoria riportata in calce al precedente art. 3.

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

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Le aziende, di norma annualmente, informeranno la R.S.A. 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.

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

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."

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

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 c.c.n.l. 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 vogliono avviare questo percorso.

Parte terza SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

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. 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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, 1° 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.

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

Art. 9

(Formazione, cultura manageriale e professionale, politiche attive)

All'art. 9, il 1° 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, 1° 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 esse 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.

Allegato

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).

Art. 10

(Trasferte e missioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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). 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. 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 1° 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.

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

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. 11

(Trattamento di malattia e di maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 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.

6. 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'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

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. 12

(Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

2. 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.

3. 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 lett. 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 D.Lgs. 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 2° 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 lett. 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. 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. 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.

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 aziendali 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 2° comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al 5° comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra aziende 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 2° e 5° comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

Dichiarazioni a verbale

I. Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente alla 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 3° comma del presente articolo, deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la sentenza della Corte costituzionale n. 350/1997, 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.

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

Art. 12

(Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa)

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

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 IWS S.p.a., 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. 13

(Trasferimento di proprietà dell'azienda)

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del codice civile, 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 1/2 di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia ed a 2 mensilità e 1/2 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 2° comma, 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 2° comma, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

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. 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. E' 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 4° comma 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 congiunta

Confindustria e Federmanager confermano che le tutele di cui all'art. 15 sono state da sempre considerate applicabili, alle condizioni e con i limiti ivi stabiliti, anche nei confronti del dirigente cui sia stata contestata una responsabilità per danno erariale.

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 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R. Vedi anche gli accordi 27 luglio 2006, 25 gennaio 2008 e 6 dicembre 2018 in tema di assistenza integrativa.

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

*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 (centoottanta/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%. E' 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. E' 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 PREVINDAI, 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 a.3., 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 S.p.a., appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.

Parte quinta TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19

*(Collegio arbitrale)****(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

1. E' 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 Federmanager, 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 10° comma, 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 4° comma 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. A decorrere dal 1° gennaio 2010 tale misura massima sarà pari a 21 mesi ed a 20 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2011.

16. 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.

17. In conformità all'art. 412-ter, lett. e), cod. proc. civ., 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 rappresentati 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 cod. proc. civ., 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 rappresentati, 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 4° comma del presente articolo, i Collegi già costituiti in base al 2° comma 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 2° comma 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 1° comma 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 7° comma del presente articolo si intende prorogato fino al 10° 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).

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 19

(Collegio arbitrale)

All'art. 19, i commi 15 e 16 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."

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

Art. 19

(Collegio arbitrale)

All'art. 19, il comma 15 è 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. 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, oltreché 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 R.S.A. 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 del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

5. Le informazioni rese alle R.S.A. 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. 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 2° comma potranno essere esaminate in prima istanza con dette Rappresentanze.

Parte sesta

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 addotta 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, 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 1° comma, 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).

N.d.R.: L'accordo 18 settembre 2012 prevede quanto segue:

Premesso che:

- il comma 17 dell'art. 4, della legge n. 92/2012 disciplina la procedura di convalida delle dimissioni nonché delle risoluzioni consensuali;

- la disposizione citata individua quali sedi autorizzate ad operare la convalida la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti;

- lo stesso comma 17 riconosce altresì ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la possibilità di individuare ulteriori sedi autorizzate;

- le parti intendono avvalersi di tale facoltà al fine di agevolare l'attuazione della nuova disciplina della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali;

- il Ministero del lavoro, con la circolare n. 18/2012, ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa";

Convengono che

1) le premesse formano parte integrante della presente intesa;

2) in attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a dirigenti e imprese sui contenuti del presente accordo.

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

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."

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

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.

Art. 23
(Preavviso)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, 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. E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare 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 lett. b) del 1° comma 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.

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

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

"1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, 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;

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

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

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

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 codice civile, come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. Con riferimento al 2° comma del citato art. 2120 del codice civile, 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 dovuto 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. 297/1982, ai sensi dell'art. 5, 1° comma, 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, 2° comma, 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 1° comma, 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 1° comma.

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

Le quantificazioni stabilite al 2° comma 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

"Art. 29

(Decorrenza e durata)

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

N.d.R.: L'accordo 30 luglio 2019 prevede quanto segue:

L'art. 29, 1° 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.

ALLEGATI

Allegato 1

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 1° 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 disposta 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 risultate collocate nel contesto di sopravvenute disposizioni di legge.

Allegato 2

Verbale di accordo per la verifica
dei piani formativi in sede nazionale e territoriale

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Premesso 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'art. 118, commi 1 e seguenti della legge n. 388/2000, modificata dalla legge 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 2.1

Allegato al verbale di accordo per la verifica
dei piani formativi in sede nazionale e territoriale

Protocollo d'intesa

Addi,

Tra

L'Associazione industriale di rappresentata da

e

Federmanager rappresentata da

Premesso 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'art. 118, commi 1 e seguenti della legge n. 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

.....

Allegato 3

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 decreto legislativo 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 informativi, 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.

Allegato 3.1

Autorizzazione provvisoria alla Fondazione Fondirigenti - Giuseppe Taliercio
del 6 aprile 2006 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
all'esercizio dell'attività di intermediazione

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Visto il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;

Visti il D.M. 23 dicembre 2003 e il D.M. 5 maggio 2004;

Vista la richiesta di autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di intermediazione presentata - ai sensi degli artt. 4, comma 2 e 6, comma 3 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - dalla Fondazione Fondirigenti - Giuseppe Taliercio, Ente bilaterale, con sede in Roma, via IV Novembre n. 152, ed esaminata la relativa documentazione;

Visto l'art. 5 del D.M. 23 dicembre 2003;

Accertato che in capo all'Ente richiedente sussistono i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;

Rilascia alla Fondazione Fondirigenti - Giuseppe Taliercio, Ente bilaterale, autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di intermediazione di cui all'art. 4, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;

Dispone contestualmente l'iscrizione della predetta società nell'Albo informatico delle Agenzie per il lavoro, Sez. III, di cui all'art. 2, comma 1, del D.M. 23 dicembre 2003.

Allegato 3.2

Interpello della Direzione generale per l'attività ispettiva del
Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 5 maggio 2008
riguardo all'applicazione dei benefici contributivi di cui
all'art. 20 della legge n. 266/1997 alle assunzioni dei
dirigenti disoccupati avvenute attraverso l'attività di intermediazione
svolta dall'Agenzia del lavoro Fondirigenti - Giuseppe Taliercio

Oggetto: Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Benefici contributivi applicabili alle assunzioni di dirigenti disoccupati - Interpretazione art. 20, legge n. 266/1997.

La Confederazione generale dell'industria italiana ha avanzato richiesta d'interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla corretta interpretazione dell'art. 20, comma 2, legge n. 266/1997.

Tale norma prevede la concessione di benefici contributivi a favore delle imprese con meno di 250 dipendenti che assumano dirigenti privi di occupazione, sulla base di convenzioni stipulate tra l'Agenzia per l'impiego e le Associazioni rappresentative delle predette imprese e le Confederazioni sindacali dei dirigenti.

Premesso che le Agenzie pubblicitiche per l'impiego sono venute meno ad opera dell'art. 8, D.Lgs. n. 297/2002, la Confindustria chiede se i sopra richiamati benefici contributivi siano applicabili alle assunzioni dei dirigenti disoccupati avvenute attraverso l'attività di intermediazione svolta dall'Ente bilaterale Fondodirigenti.

Tale Ente, denominato anche "Manager At Work", è un'Agenzia per il lavoro di natura privata costituita da Confindustria e Federmanager per favorire la ricollocazione dei dirigenti disoccupati e

dipendenti di aziende in stato di liquidazione, autorizzata da questo Ministero a svolgere attività d'intermediazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003.

In relazione a quanto sopra, acquisito il parere della Direzione generale del mercato del lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il quadro ordinamentale che disciplina lo svolgimento dell'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro ha subito nel corso degli ultimi dieci anni una profonda evoluzione.

Si è infatti passati da un sistema in cui gli uffici pubblici costituivano l'unico canale di collegamento tra lavoratore e datore di lavoro (monopolio pubblico del collocamento legge n. 264/1949 - Legge n. 59/1997) ad un modello c.d. misto che realizza il raccordo tra pubblico e privato, favorendo un regime di concorrenza e competizione nella gestione del mercato del lavoro (dualismo pubblico e privato D.Lgs. n. 469/1997 - D.Lgs. n. 276/2003).

La definitiva liberalizzazione, avvenuta ad opera del D.Lgs. n. 276/2003, prevede che delle società private, denominate Agenzie per il lavoro, possano essere autorizzate dal Ministero del lavoro, sulla base dell'accertamento di specifici e rigorosi requisiti giuridici e finanziari, a svolgere attività: a-b) di somministrazione di lavoro; c) di intermediazione; d) di ricerca e selezione del personale, e) di supporto alla ricollocazione, attività comunque sottoposte al controllo e alla vigilanza del Ministero stesso (artt. 4 e 5).

Va inoltre evidenziato che l'art. 6 del citato D.Lgs. consente ad una serie di Enti (tra cui rientra Fondodirigenti) l'esercizio delle attività di intermediazione in regime particolare di autorizzazione, purché siano rispettati i requisiti inerenti i locali (aperti al pubblico negli orari di ufficio e accessibili ai disabili) e relativi al personale, l'attività sia senza scopo di lucro e venga garantita l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro.

Con riferimento alle Agenzie per il lavoro abilitate a svolgere attività d'intermediazione, sia in regime ordinario sia in regime particolare, va sottolineato che le stesse pur avendo natura privatistica, sembrano svolgere la medesima attività delle cessate Agenzie per l'impiego, attività avente comunque rilievo e finalità pubblicistica, tanto che l'esercizio della stessa è sottoposto al possesso di determinati requisiti di legge, ad autorizzazione da parte di un soggetto pubblico e non può essere in alcun modo oggetto di transazione commerciale.

Non appare decisivo, dunque, il rilievo che l'art. 20, legge n. 266/1997 si riferisca, ai fini della concessione dei benefici contributivi, all'attività che svolgevano le Agenzie pubblicistiche per l'impiego ormai non più esistenti, in quanto il richiamo alle suddette Agenzie non configura un rinvio recettizio ma un rinvio formale e dunque dal venir meno delle stesse non si può far conseguire anche l'automatica abrogazione del citato articolo e dei predetti benefici.

Ciò in quanto, indipendentemente dalla natura pubblicistica o privata del soggetto che svolge attività d'intermediazione, la finalità ricollocativa perseguita dalla norma continua ad essere meritevole delle agevolazioni contributive previste dalla stessa.

Inoltre, come già detto, l'attività d'intermediazione esercitata è comunque rispondente alle disposizioni normative che nell'attuale contesto ordinamentale regolano lo svolgimento di tale attività.

Per le ragioni sopra esposte e in risposta al quesito avanzato, questa Direzione ritiene che i benefici contributivi di cui all'art. 20 della legge n. 266/1997 siano applicabili alle assunzioni dei dirigenti disoccupati avvenute attraverso l'attività d'intermediazione, anche di tipo convenzionale, svolta dalla Agenzia Fondodirigenti, nonché dalle altre Agenzie private per il lavoro di cui agli artt. 4 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, autorizzate dal Ministero del lavoro allo svolgimento della predetta attività.

Al riguardo si ritiene opportuno che dette Agenzie comunichino i nominativi dei dirigenti ricollocati, con indicazione delle relative imprese, alle regioni o province autonome competenti per territorio ed alla Direzione generale del mercato del lavoro di questo Ministero, al fine di consentire il necessario monitoraggio dell'attività e dei correlati aspetti finanziari.

Allegato 3.3

Autorizzazione a tempo indeterminato alla
Fondazione Fondirigenti - Giuseppe Taliercio dell'8 settembre 2008
del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali
all'esercizio dell'attività di intermediazione

Oggetto: Fondirigenti - Istanza di autorizzazione a tempo indeterminato - Decorrenza termini.

In riferimento all'istanza di autorizzazione a tempo indeterminato all'esercizio dell'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 276/2003, in applicazione del regime particolare di cui all'art. 6 del citato testo normativo, inoltrata dalla fondazione Fondirigenti - Giuseppe Taliercio, quale Ente bilaterale costituito da Federmanager e Confindustria con accordo del 23 maggio 2002, si comunica che ad oggi non sono pervenuti tutti gli esiti degli accertamenti ispettivi richiesti, ai fini della verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

Tutto ciò premesso, in assenza della relazione ispettiva riguardante la sede legale dell'agenzia "de qua", non ancora pervenuta a questa Amministrazione, così come le relazioni delle filiali di Bergamo e Torino, ed essendo decorsi i novanta giorni, fissati dalla legge per il procedimento istruttorio finalizzato al rilascio dell'autorizzazione a tempo indeterminato, da parte di questa Direzione generale, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, la domanda di autorizzazione a tempo indeterminato si intende, comunque, accettata.

Si ricorda inoltre che è attribuito, in generale, alla scrivente Direzione il potere di sospensione e revoca delle autorizzazioni provvisorie e definitive dall'art. 7 del D.M. 23 dicembre 2003.

Allegato 4

Verbale di accordo sul trattamento di maternità

Addì 14 aprile 2006, in Roma, Confindustria e Federmanager

Vista la legge 24 febbraio 2006, n. 104 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che estende la tutela previdenziale alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria giuridica dei dirigenti;

Valutato che la legge 24 febbraio 2006, n. 104 pone a carico dei datori di lavoro il versamento obbligatorio del contributo per l'assicurazione per la maternità delle donne dirigenti, a valere sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente nella misura prevista dall'art. 79, comma 1, del Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo n. 151/2001, in considerazione dei diversi settori produttivi;

Considerato che l'art. 11, commi 5, 6 e 7 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, pone a carico dell'azienda le prestazioni economiche relative al periodo di assenza obbligatoria ed al permesso facoltativo post-maternità e che, pertanto, tale disciplina va rivista alla luce dell'obbligo di versamento a carico del datore di lavoro per la copertura previdenziale prevista dal decreto legislativo n. 151/2001;

Convengono quanto segue:

- i commi 5 e 6 dell'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004, vengono così sostituiti:

"5. 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.

6. 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'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale."

Il comma 7 del medesimo art. 11 è abrogato.

Allegato 5

Verbale di accordo relativo al FASI

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Addì, 25 novembre 2009, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Premesso 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;

- 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;

- 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;

- 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 liquidato/richiesto in particolari aree d'intervento favorendo, altresì, l'utilizzo del sistema delle convenzioni in forma diretta;

Tutto ciò premesso e valutato;

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 1988	960,00	1.012,00	1.056,00
Pensionato ante 1988	880,00	928,00	972,00

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

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

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 Assida;

- 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".

N.d.R.: L'accordo 6 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Premesso che:

- con l'accordo 30 dicembre 2014 (Allegato 8 al vigente c.c.n.l.) le parti hanno confermato il versamento di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio da parte delle aziende alla gestione separata FASI (GSR FASI, successivamente GS/FASI) che a decorrere dall'anno 2016 è stato elevato a 200,00 (duecento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio;

- con il medesimo accordo le stesse parti hanno stabilito che i suddetti contributi sono destinati, oltre alla istituzione di una copertura sanitaria (FASI e integrativa FASI) e di una copertura assicurativa per morte e invalidità permanente, anche a iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement;

Considerato inoltre che:

- con il successivo atto di convenzione 23 dicembre 2016 le stesse parti hanno convenuto, tra l'altro, la realizzazione o il potenziamento di misure di politiche attive anche attraverso l'adozione di iniziative bilaterali, prevedendo di svolgere un approfondimento in materia finalizzato a un riordino della disciplina contrattuale e del modello organizzativo delle iniziative realizzate dalle parti in materia di formazione, riorientamento, placement e più in generale nell'ambito delle politiche attive;

- a seguito del summenzionato atto di convenzione è stata costituita in data 5 ottobre 2017 l'Associazione denominata "4.MANAGER" (con atto notarile Repertorio n. 2916 e Raccolta n. 1760 redatto dal Notaio Barbara Galea), il cui scopo è realizzare, attraverso le risorse economiche messe a disposizione dalle parti istitutive e/o dagli Enti bilaterali costituiti dalle predette, attività e strumenti di comune interesse verso i soggetti destinatari della contrattazione collettiva tramite progetti definiti dalle stesse parti, in ambito previdenziale, assistenziale, formativo e, più in generale, di politiche attive per i dirigenti industriali, sia in forza che disoccupati, nonché per diffondere la cultura d'impresa e manageriale;

Valutato altresì che:

- la GS/FASI ha dato seguito ai richiamati impegni contrattuali limitatamente alla istituzione di una copertura sanitaria (FASI e integrativa FASI) e di una copertura assicurativa per morte e invalidità permanente per le quali ha utilizzato solo in parte le risorse economiche disponibili;

- tra gli scopi di 4.MANAGER rientra quello di promuovere iniziative nell'ambito delle politiche attive e di realizzare progetti in materia definiti dalle stesse parti;

- stante la costituzione di 4.MANAGER non risulta necessario continuare ad affidare alla GS/FASI il compito di assolvere anche all'ulteriore impegno contrattuale in materia di iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement;

Tutto ciò premesso, considerato e valutato,

le parti convengono di:

- destinare, in coerenza della deliberazione assunta dalla assemblea FASI in data 28 marzo 2018, una quota parte delle risorse disponibili giacenti alla GS/FASI, quantificata in 16.000.000,00 (sedicimilioni/00) di euro, alle iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement a favore dei manager delle aziende produttrici di beni e servizi;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI a porre in essere i conseguenti atti necessari per attuare il trasferimento del suddetto importo a 4.MANAGER, in coerenza con il parere legale già acquisito;
- modificare, per l'anno 2019, con effetto dal gennaio 2019, le precedenti intese relative alla contribuzione alla GS/FASI, riducendola a un importo di euro 100,00, per dirigente in servizio, nonché di rinviare alla fase di rinnovo del c.c.n.l., in scadenza a dicembre, ogni ulteriore deliberazione in merito. Quindi destinare a 4.MANAGER, in coerenza con la deliberazione assunta dalla assemblea FASI in data 28 marzo 2018, sempre con effetto dal 1° gennaio 2019, la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per la GS/FASI, al fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento, formazione e placement svolte da 4.MANAGER;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI, tenendo conto degli accordi contrattuali in essere con soggetti terzi sulla non autosufficienza, a predisporre un articolato progetto di sviluppo di tutele nel campo della non autosufficienza per i propri assistiti. Questo progetto, potrà comprendere il riordino delle tutele nel campo della non autosufficienza già attive in ambito FASI e dovrà prevedere un potenziamento delle stesse tutele valutando la possibilità di sviluppare anche forme a capitalizzazione;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI a considerare l'opportunità che la gestione di tali nuove tutele sia affidata ad una nuova Gestione separata in ambito FASI, che potrebbe denominarsi "FASI non autosufficienza" e che dovrebbe avere autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI a elaborare il progetto, unitamente ad uno specifico piano industriale, in tempo utile perché possa essere presentato all'assemblea del Fondo entro il 31 ottobre 2019 al fine di avviare la gestione FASI non autosufficienza, le nuove tutele e le diverse contribuzioni a far data dal 1° gennaio 2020;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI a disporre per il finanziamento della nuova gestione "FASI non autosufficienza" di un ammontare non inferiore a 16 milioni di euro dal "patrimonio" della GS/FASI, nonché le risorse che, annualmente, FASI destina per garantire le tutele FASI già attive nel campo della non autosufficienza;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI, per l'anno 2019, a utilizzare, per la copertura delle prestazioni della GS/FASI ma anche per l'avvio della gestione "FASI non autosufficienza" (che sarà in vigore dal 1° gennaio 2020), la suddetta contribuzione di 100 euro annui per dirigente in servizio, salve le ulteriori determinazioni che saranno adottate in materia in sede di rinnovo del contratto nazionale.

Allegato 6

Verbale di accordo
sul Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti
involontariamente disoccupati - Gestione separata FASI (GSR/FASI)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Addì, 25 novembre 2009, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Premesso:

- 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 R.D.L. 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:
- 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 è stabilita in 1.500,00 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) la gestione, attraverso convenzioni con primarie società specializzate, destinerà proprie risorse per finanziare un servizio di "placement", al fine di orientare e favorire il reinserimento lavorativo dei dirigenti individuati in premessa ai punti a) e d);

6) il servizio di cui al precedente punto 5, potrà essere usufruito se richiesto 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 comunicherà di non voler usufruire del servizio di "placement" verrà corrisposta una indennità aggiuntiva di 500,00 euro mensili lordi per la stessa durata prevista al precedente punto 4, comprensivo del periodo precedente alla suddetta comunicazione. L'importo relativo al periodo precedente la comunicazione verrà erogato in un'unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile;

8) al dirigente che al 31 dicembre 2009 abbia diritto a ricevere il trattamento integrativo della gestione, sarà consentito di fruire del servizio di "placement" 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 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 t.f.r. 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.

N.d.R.: L'accordo 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

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
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 fini 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 confluente collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigore 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 presentazione 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, attuariale/assicurativo, giuridico e di sanità 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 2015M;
- 5) considerato che il presente accordo comporta degli ulteriori e necessari adeguamenti dello statuto, le parti convengono che il Consiglio di amministrazione del FASl proponga formalmente ad esse il puntuale recepimento di tali adeguamenti nel più breve tempo possibile.

Allegato 7

Verbale di accordo per la promozione del bilancio delle competenze

Addì, 25 novembre 2009, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

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'art. 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 diffusione, 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.

Allegato 8

Verbale di accordo per il riconoscimento al dirigente
delle tutele disciplinate dall'art. 15 del
contratto collettivo nazionale di lavoro, limitatamente
ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare
ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, ecc.

Addì, 25 novembre 2009, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Premesso che:

- con l'accordo 27 luglio 2006, le scriventi parti hanno convenuto di realizzare attraverso l'istituzione di una distinta sezione nell'ambito della Gestione separata FASI uno strumento contrattuale per fornire le coperture previste dall'art. 15 del vigente c.c.n.l. 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;
 - con il medesimo accordo 27 luglio 2006, le stesse parti hanno concordato di avviare una fase a carattere sperimentale per la durata di due anni riservando a questo specifico strumento contrattuale una quota parte dei residui destinati alla Gestione separata FASI dal separato accordo sempre in data 27 luglio 2006 individuata, con separata lettera congiunta al FASI del 3 luglio 2008, in 1.000.000 (un milione) di euro;
 - con la richiamata lettera congiunta del 3 luglio 2008, le stesse parti avevano stabilito che il suddetto importo di un milione di euro costituiva il limite delle disponibilità entro il quale potevano essere finanziate le prestazioni richieste nella descritta fase di sperimentazione, individuata nel biennio 1° ottobre 2007-30 settembre 2009 e che, nel caso fossero pervenute richieste complessivamente superiori al predetto limite, si sarebbe proceduto alla liquidazione delle prestazioni in base al criterio della ripartizione proporzionale;
 - con il citato accordo 27 luglio 2006, le stesse parti avevano previsto che, a decorrere dalla fine del periodo di sperimentazione, salvo diverse decisioni concordate tra le parti, si sarebbe stabilita una contribuzione convenzionalmente determinata in cifra fissa a carico delle imprese, in relazione alle risultanze delle prestazioni rese e delle previsioni su quelle da rendere;
 - le esigue risultanze della fase sperimentale, al momento, non consentono di formulare idonee previsioni di impegno per il futuro;
- Tutto ciò premesso;

Si conviene:

- di ampliare la fase sperimentale all'intera vigenza del c.c.n.l. 25 novembre 2009;

- riservare un'ulteriore quota parte dei residui destinati alla Gestione separata FASI dal separato accordo sempre in data 27 luglio 2006 individuata in 1.000.000 (un milione) di euro, per sostenere le prestazioni richieste presentate alla Gestione nel periodo 1° ottobre 2009-31 dicembre 2011;
- stabilire che la suddetta quota, nel limite massimo del 15%, è riservata prioritariamente alla copertura delle spese legali, nel limite di 30.000,00 (trentamila) euro per posizione e per tutti i gradi di giudizio;
- confermare che, nel caso dovessero pervenire richieste complessivamente superiori ai rispettivi suddetti limiti, si procederà alla liquidazione delle prestazioni in base al criterio della ripartizione proporzionale;
- procedere ad una verifica congiunta nel mese di ottobre 2011 per valutare la necessità di riservare ulteriori disponibilità per periodo 1° gennaio 2012-31 dicembre 2013;
- rinviare alla fine del periodo di sperimentazione, salvo diverse decisioni concordate tra le parti, la definizione di una contribuzione convenzionalmente determinata in cifra fissa a carico delle imprese, in relazione alle risultanze delle prestazioni rese e delle previsioni su quelle da rendere.

Allegato 9

Verbale di accordo sulla previdenza complementare

Addì, 25 novembre 2009, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

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 PREVINDAI - 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. E' facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al PREVINDAI, 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 anno 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.

Allegato 10

Verbale di accordo

Addì 23 febbraio 2010

Confindustria
e
Federmanager

- valutati i contenuti dell'accordo 25 novembre 2009 sottoscritto tra le stesse parti inerenti il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati attraverso la GSR-FASI;

- considerato che le conseguenti modifiche ed integrazioni da apportare alla disciplina del FASI riguardano gli artt. 1 e 14 dello Statuto nonché il regolamento 2 della Gestione di sostegno del reddito (GSR);

- considerato, inoltre, che il richiamato accordo 25 novembre 2009 prevede al punto 9 della specifica intesa riguardante il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati di estendere, in via sperimentale, per la durata dello stesso accordo l'accesso alle prestazioni, a decorrere dal 1° gennaio 2009, anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sempreché per gli interessati ricorrano entrambe le condizioni stabilite al medesimo punto 9;

Approvano gli uniti Statuto e regolamento 2 - Gestione sostegno reddito (GSR);

Confermano i contenuti degli altri due regolamenti: Regolamento 1 - Gestione dirigenti e Regolamento 3 - FASIOpen;

Ed, inoltre, stabiliscono il termine del 31 maggio 2010 entro il quale dovranno essere presentate al FASI le domande di prestazioni afferenti le risoluzioni consensuali intervenute a far data dal 1° gennaio 2009.

Allegato 10.1

Regolamento 2 Gestione sostegno reddito (GSR)

SEZIONE SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI INVOLONTARIAMENTE O CONSENSUALMENTE DISOCCUPATI

Art. 1

(Iscritti)

1. Sono obbligatoriamente iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 14 dello Statuto, le imprese e tutti gli altri soggetti che applichino il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi stipulato tra Confindustria e Federmanager. Sono obbligatoriamente iscritte anche le imprese e tutti gli altri soggetti che applichino un contratto collettivo nazionale di lavoro diverso da quello sottoscritto dalle parti ma, comunque, stipulato da almeno una di esse o da una Organizzazione nazionale aderente a una di esse, a condizione che detto contratto collettivo nazionale di lavoro preveda la possibilità di iscrizione alla Gestione stessa. Detta iscrizione, nel rispetto dello Statuto e del regolamento, comporta il medesimo trattamento contributivo ed erogativo. In tali casi tale possibilità resterà subordinata al previo consenso delle parti, che ne daranno comunicazione al Comitato di Presidenza del FASI.

2. L'iscrizione di cui al comma precedente comporta l'impegno a contribuire alla Gestione separata ai sensi del successivo art. 3 sulla base di quanto stabilito dalle parti tramite accordo collettivo, con riferimento ai soli dirigenti iscritti all'Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita dall'INPS.

3. Le imprese e gli altri soggetti di cui al comma 1 devono iscriversi alla Gestione dal momento della nomina/assunzione di almeno un dirigente e sono tenute a comunicare alla Gestione separata il numero dei dirigenti in servizio quale risulta dal modello DM10 INPS, con le modalità e per gli adempimenti di cui al successivo art. 3, comma 1.

4. Le comunicazioni di cui al precedente comma devono essere effettuate secondo le modalità e i termini stabiliti dal Comitato di Presidenza del FASI e corredate di ogni elemento da questi ritenuto necessario.

5. L'iscrizione comporta il rispetto degli articoli dello Statuto e del regolamento del FASI relativi alla Gestione separata.

Art. 2 (Entrate - Patrimonio)

1. La Gestione provvede ai propri scopi con:

- a) i contributi previsti a carico delle aziende e dei dirigenti;
- b) le somme residue derivanti dalla liquidazione del Fipdai sulla base degli accordi stipulati tra le parti;
- c) gli interessi di mora, legali e convenzionali;
- d) gli interessi e i rendimenti delle disponibilità amministrate;
- e) ogni altro provento che spetti o affluisca alla Gestione separata a qualsiasi titolo anche per lo svolgimento di qualsiasi attività comunque connessa allo scopo sociale.

2. Il patrimonio della Gestione separata è costituito da ogni bene o credito di cui, a qualsiasi titolo, la Gestione stessa divenga proprietaria o titolare.

Art. 3 (Contributi)

1. La misura dei contributi è rimessa agli accordi stipulati dalle parti. Il versamento dei contributi deve essere effettuato dall'impresa, anche per la parte a carico del dirigente e previa trattenuta sulla sua retribuzione, con cadenza annuale entro il 31 maggio, salvo differimento al primo giorno lavorativo utile, quand'anche cadente in festività locale, in caso di coincidenza con il sabato o con giorno festivo a carattere nazionale. Il versamento dei contributi è commisurato al numero dei dirigenti in servizio. A tal fine, entro la stessa data del 31 maggio, le imprese devono inviare alla Gestione separata il DM10 INPS del mese di gennaio dal quale risulta il numero dei dirigenti in servizio.

2. In caso di ritardato versamento dei contributi vi è l'obbligo a corrispondere alla Gestione separata, oltre all'importo dei contributi insoluti, un interesse di mora su base annua in misura non inferiore al tasso legale in vigore nel periodo contributivo interessato, maggiorato di 2,5 punti.

3. Su motivata richiesta, potranno essere concesse dilazioni o rateizzazioni, non superiori a 12 mesi, nel pagamento dei contributi dovuti, stabilendone condizioni e modalità.

4. Le modalità del versamento dei contributi e della compilazione e trasmissione delle relative comunicazioni, dei controlli sulla regolarità contributiva, attraverso i dati in possesso del FASI ovvero anche per mezzo di enti terzi, sono stabilite dal Comitato di Presidenza FASI.

Art. 4 (Destinatari della prestazione)

1. La prestazione di cui all'art. 5 compete al dirigente involontariamente disoccupato cui, nell'anno precedente a quello relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro sia stata corrisposta una retribuzione annua lorda globale non superiore a 1,5 volte il massimale più elevato secondo la normativa del Previdai.

2. In via sperimentale per la durata dell'accordo 25 novembre 2009, la prestazione di cui all'art. 5 compete, a decorrere dal 1° gennaio 2009, anche al dirigente che, non essendo in possesso dei requisiti per la pensione al momento della cessazione del rapporto di lavoro, abbia risolto consensualmente il rapporto medesimo sempreché vengano rispettate entrambe le seguenti condizioni:

a) nell'anno precedente all'anno relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro abbia avuto una retribuzione annua lorda globale non superiore a 110 mila euro per dirigenti con anzianità nella qualifica nella stessa azienda fino a 6 anni e a 130 mila euro per quelli con anzianità nella qualifica nella stessa azienda superiore a 6 anni;

b) l'importo complessivamente erogato in sede di risoluzione consensuale del rapporto - escluso il t.f.r. e le competenze spettanti - e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziale, non sia superiore a euro 120.000, elevati a euro 180.000 in caso di anzianità nella qualifica nella stessa azienda superiore a 6 anni.

3. La prestazione compete, qualora il dirigente abbia un'anzianità complessivamente maturata nella qualifica, anche in diverse aziende, non inferiore a 18 mesi.

4. Sono ammessi al trattamento economico erogato dalla Gestione separata i dirigenti involontariamente disoccupati ai quali viene riconosciuta per legge l'indennità ordinaria di disoccupazione di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive nonché, per la durata dell'accordo 25 novembre 2009, i dirigenti che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro a seguito di sottoscrizione di apposito verbale in sede sindacale o giudiziale.

5. Nei casi in cui è riconosciuta per legge la predetta indennità ordinaria di disoccupazione la prestazione compete ad esclusione delle seguenti fattispecie:

a) qualora, in sede di risoluzione del rapporto di lavoro, sia stata riconosciuta l'indennità supplementare di cui all'accordo sull'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per

ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, ecc., sottoscritto tra Confindustria e Federmanager il 27 aprile 1995;

b) qualora, entro il termine del periodo di preavviso, sia intervenuta una transazione tra le parti interessate. In via sperimentale, per la durata dell'accordo 25 novembre 2009, la prestazione compete anche in caso di intervenuta transazione sempreché vengano rispettate entrambe le condizioni indicate al precedente comma 2, lett. a) e b);

c) qualora l'interessato sia in possesso, alla scadenza del periodo di preavviso, dei requisiti per la pensione;

d) qualora il recesso unilaterale da parte del datore di lavoro sia avvenuto per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile;

e) qualora l'azienda che ha risolto unilateralmente il rapporto di lavoro sia iscritta alla Gestione da meno di 1 anno. Tale specifica esclusione opera a far data dal 1° gennaio 2008;

f) qualora l'azienda che ha risolto unilateralmente il rapporto di lavoro non sia in regola con il versamento dei contributi dovuti salvo il caso in cui la mancata contribuzione sia imputabile alla cessazione dell'attività aziendale o all'attivazione di una procedura concorsuale;

g) nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del dirigente ai sensi degli artt. 13, 14, 15 e 16 del contratto collettivo nazionale di lavoro;

h) nei casi di scadenza naturale del contratto a termine.

6. La prestazione compete, altresì, in caso di:

- dimissioni per giusta causa;

- mancato superamento del periodo di prova;

- licenziamento per cessata attività dell'impresa o a seguito dell'attivazione di procedura concorsuale escludendo le sole situazioni in cui il rapporto non si sia interrotto ma sia proseguito alle dipendenze del curatore fallimentare.

7. Nel caso in cui il decesso del dirigente iscritto avvenga dopo il conseguimento del diritto alle prestazioni di cui all'art. 4 e prima della liquidazione della prestazione stessa, da parte della Gestione separata, beneficiari della prestazione maturata sono i soggetti di cui all'art. 2122 del codice civile.

Art. 5

(Prestazioni)

1. La prestazione aggiuntiva al trattamento di indennità ordinaria di disoccupazione prevista per i dirigenti involontariamente disoccupati dal R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive, nonché quella relativa ai casi di risoluzione consensuale di cui all'art. 4, comma 2, del presente regolamento, ivi inclusa quella destinata, su richiesta del dirigente, ad un servizio di "placement", spetta nei limiti e alle condizioni previste dagli accordi stipulati tra Confindustria e Federmanager e secondo le modalità definite dagli amministratori della GSR.

Art. 6

(Requisiti per la prestazione)

1. In caso di licenziamento, il dirigente, per avere diritto alla prestazione, all'atto della presentazione della relativa domanda, oltre ad essere iscritto all'Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita dall'INPS, deve avere presentato domanda per il conseguimento della relativa indennità, previa dichiarazione della cessazione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa. Inoltre il dirigente, anche nel caso in cui abbia risolto consensualmente il rapporto di lavoro deve risultare iscritto all'Agenzia per il lavoro costituita fra le parti nell'ambito di Fondirigenti, con l'impegno di aderire, pena la decadenza dal diritto alla prestazione, alle iniziative da questa messe in atto ai fini della sua ricollocazione.

Art. 7

(Decorrenza della prestazione)

1. La prestazione decorre, come per l'indennità ordinaria di disoccupazione, dall'ottavo giorno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro da intendersi, ove presente, come cessazione del periodo di preavviso anche se sostituito dalla relativa indennità, quando il dirigente presenta la domanda entro lo stesso ottavo giorno, ovvero dal quinto giorno successivo alla presentazione della domanda se la stessa viene presentata dopo l'ottavo giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero ancora dalla data di iscrizione all'Agenzia per il lavoro costituita dalle parti nell'ambito di Fondirigenti di cui all'art. 6, se questa è successiva alle due precedenti date.

2. Nei casi di cui all'art. 4, comma 2, non sussistendo i presupposti per ottenere dall'INPS l'indennità ordinaria di disoccupazione, la prestazione decorre con gli stessi termini previsti dal precedente comma 1, intendendosi per cessazione l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 8

(Domanda di prestazione)

1. Il dirigente iscritto, che rientri tra i destinatari della prestazione e sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 per il riconoscimento della prestazione, deve inoltrare alla Gestione separata apposita domanda, anche per il tramite delle Associazioni territoriali di Federmanager.

2. La domanda dovrà essere presentata su modulo predisposto dalla Gestione separata debitamente compilato e corredato di ogni documentazione richiesta, nei 68 giorni dalla data di scadenza del periodo di preavviso anche se sostituito dalla relativa indennità.

Art. 9

(Cause di cessazione della prestazione)

1. Il dirigente cessa dal diritto alla prestazione:

- a) quando sia trascorso il termine massimo di fruizione della prestazione;
- b) quando si sia verificata una delle cause previste per legge che determinano la cessazione del diritto a percepire l'indennità ordinaria di disoccupazione;
- c) quando non abbia aderito ad iniziative messe in atto dalla Agenzia per il lavoro costituita dalle parti nell'ambito di Fondirigenti, finalizzate alla sua ricollocazione;
- d) nei casi in cui il beneficiario della prestazione attivi un nuovo rapporto di lavoro ovvero attivi un'attività autonoma. In entrambi i casi è obbligo del beneficiario informare entro 30 giorni la Gestione separata a pena ripetizione delle prestazioni indebite percepite.

Sezione speciale tutele art. 15 c.c.n.l.

Art. A

(Destinatari delle prestazioni)

1. Le prestazioni di cui al successivo art. B competono al dirigente il cui rapporto di lavoro è regolato dal c.c.n.l. per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, per fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni, come disposto dall'art. 15 dello stesso c.c.n.l., nel caso 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.

2. Nel caso in cui il decesso del dirigente iscritto avvenga dopo il conseguimento del diritto alle prestazioni di cui al successivo art. B e prima della liquidazione delle prestazioni stesse, da parte della Gestione separata, beneficiari delle prestazioni maturate sono i soggetti di cui all'art. 2122 del codice civile.

Art. B

(Prestazioni)

1. Le prestazioni corrispondono a quelle previste dall'art. 15 del c.c.n.l. dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, ad esclusione dei commi 2 e 3.

Art. C

(Requisiti per le prestazioni)

1. Il dirigente, per avere diritto alle prestazioni, all'atto della presentazione della relativa domanda, deve produrre la documentazione atta ad accertare che l'azienda di appartenenza si trova in una delle situazioni indicate al precedente art. A, comma 1, sulla base di quanto sarà deliberato dal Presidente e Vicepresidente del FASI.

Art. D

(Decorrenza ed erogazione delle prestazioni)

1. Le prestazioni saranno erogate entro 60 giorni dalla scadenza del rispettivo periodo di riferimento come indicato dagli accordi tra le parti, purché sia pervenuta la domanda completa della documentazione richiesta.

2. Nel caso in cui dovessero pervenire richieste complessivamente superiori al limite fissato dalle parti per il rispettivo periodo di riferimento, si dovrà procedere alla liquidazione delle prestazioni in base al criterio di ripartizione proporzionale, nell'ambito del limite massimo di disponibilità stabilito.

Art. E

(Domanda di prestazioni)

1. Il dirigente, che rientri tra i destinatari della prestazione, deve inoltrare alla presente sezione della Gestione separata apposita domanda, anche per il tramite delle Associazioni territoriali di Federmanager.

2. La domanda dovrà essere presentata su modulo predisposto dalla Gestione separata debitamente compilato e corredato di ogni documentazione richiesta.

Art. F
(Entrate - Patrimonio)

1. La Gestione provvede ai propri scopi con:
- a) una parte delle somme residue derivanti dalla liquidazione del Fipdai sulla base dell'accordo stipulato tra le parti il 27 luglio 2006, nei limiti quantitativi complessivi, fissati dalle parti;
 - b) gli eventuali contributi previsti, a seguito di specifico accordo fra le parti, a carico delle aziende;
 - c) gli interessi di mora, legali e convenzionali;
 - d) gli interessi e i rendimenti delle disponibilità amministrative;
 - e) ogni altro provento che spetti o affluisca alla presente sezione della Gestione separata a qualsiasi titolo anche per lo svolgimento di qualsiasi attività comunque connessa allo scopo sociale.
2. Il patrimonio della presente sezione della Gestione separata è costituito da ogni bene o credito di cui, a qualsiasi titolo, la sezione stessa divenga titolare.

Allegato 11

Roma 17 giugno 2010

Spett.le
GSR-FASI
Via Vicenza 23
00185 - Roma

Oggetto: Attuazione accordo 25 novembre 2009 sulla GSR-FASI in caso di prestazioni con effetto dal 2009.

Si fa riferimento alla disciplina contrattuale inerente la GSR-FASI contenuta nell'accordo 25 novembre 2009 e, in particolare, a quanto in essa previsto in ordine all'applicazione dell'accordo medesimo alle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute a partire dal 1° gennaio 2009.

In base a quanto stabilito ai punti 4, 7 e 8 del richiamato accordo 25 novembre 2009, nonché all'esigenza di garantire uniformità di trattamento tra le nuove fattispecie previste dal richiamato accordo riferite ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con retroattività alle cessazioni intervenute a far data dal 1° gennaio 2009 e le fattispecie già regolate dalle precedenti intese, si esprime quanto segue:

- la durata della prestazione resta di 8 mesi, elevata a 12 mesi in caso di dirigente con almeno 50 anni di età alla data di maturazione del diritto alla prestazione;
- la prestazione riferita al periodo di competenza del 2009, tenuto conto della data di cessazione del rapporto di lavoro, resta confermata in 1.500,00 euro lordi mensili;
- per i casi in cui la scadenza del periodo del diritto alla prestazione sia successiva al 31 dicembre 2009, a partire dal 1° gennaio 2010 viene riconosciuta l'indennità aggiuntiva di 500,00 euro lordi mensili, per chi non usufruirà del servizio di "placement" a totale carico della GSR-FASI;
- la possibilità di usufruire del servizio di "placement" sarà consentita solo a coloro che, dopo il 31 dicembre 2009, abbiano diritto a ricevere il trattamento integrativo della gestione per un periodo non inferiore a 8 mesi.

Cordiali saluti

Confindustria

Federmanager

Allegato 12

Verbale di accordo

Addì, 17 giugno 2010, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Premesso che:

- l'accordo 25 novembre 2009 di rinnovo del c.c.n.l. 24 novembre 2004 prevede al punto 5 dell'apposita intesa relativa alla Gestione separata FASI la possibilità per il dirigente disoccupato con diritto alle prestazioni della stessa GSR-FASI di usufruire di un servizio di "placement" che la stessa Gestione attiverà attraverso convenzioni con primarie società specializzate per favorirne il reinserimento lavorativo;
- il medesimo accordo 25 novembre 2009 prevede altresì un'apposita intesa riferita alla promozione del bilancio di competenze nella quale, al punto 2, si prevede che questo sarà curato e offerto da

Fondirigenti, sia per i dirigenti in servizio che per i dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI per i quali il percorso potrà essere propedeutico all'attività di "placement", sulla base di uno specifico piano formativo condiviso dalle parti, all'interno del quale individueranno le primarie società specializzate che opereranno in convenzione;

Tutto ciò premesso si conviene:

1. di affidare a Fondirigenti la procedura di individuazione delle primarie società specializzate da convenzionarsi con lo stesso Fondirigenti per l'erogazione del bilancio di competenze e "assessment" a favore dei dirigenti occupati, nonché con la GSR-FASI per l'erogazione del bilancio di competenze e "assessment" e del servizio di "placement" sul mercato del lavoro a favore dei dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI. Tale procedura dovrà essere attivata da Fondirigenti attraverso un invito pubblico a manifestazione di interesse, come da allegato al presente verbale;

2. di individuare congiuntamente i componenti della Commissione di valutazione prevista nell'allegato di cui al precedente punto;

3. di indicare in un numero massimo di 3 le società che potranno essere convenzionate da Fondirigenti per l'erogazione del bilancio di competenze e "assessment" a favore dei dirigenti occupati e in un numero massimo di 7 le società che potranno essere convenzionate dalla GSR-FASI per l'erogazione del bilancio di competenze e "assessment" nonché del servizio di "placement" sul mercato del lavoro a favore dei dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI.

Allegato 12.1

Invito pubblico a manifestazione di interesse

La fondazione Fondirigenti Giuseppe Taliercio, a seguito di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi sottoscritto il 25 novembre 2009, intende acquisire manifestazioni di interesse per procedere all'affidamento di due distinti servizi:

1) servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e "assessment" a favore di dirigenti occupati;

2) servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e "assessment" nonché del relativo servizio di "placement" sul mercato del lavoro a favore di dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI (LINK).

Si precisa che la GSR-FASI è la Gestione separata di sostegno al reddito che nell'ambito del FASI (Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti) eroga le prestazioni integrative di sostegno al reddito per i dirigenti disoccupati alle condizioni e con le modalità stabilite nello Statuto e nel regolamento del Fondo medesimo (LINK).

Il presente avviso è finalizzato alla ricezione di due distinte manifestazioni di interesse per ciascuna delle predette attività di servizio, onde favorire la partecipazione e la consultazione del maggior numero di fornitori potenzialmente interessati, in modo comunque non vincolante per Fondirigenti.

Le manifestazioni di interesse hanno pertanto lo scopo di comunicare la disponibilità degli interessati ad essere valutati, dal punto di vista tecnico e funzionale, in relazione alle finalità di Fondirigenti e ad essere eventualmente invitati a presentare una successiva offerta economica.

Ulteriori informazioni relative al presente invito pubblico potranno essere richieste all'indirizzo e-mail info@fondirigenti.it fino al giorno precedente all'ultimo giorno utile per la presentazione delle manifestazioni di interesse.

Il presente avviso è pubblicato sul sito aziendale di Fondirigenti www.fondirigenti.it.

Si precisa che Fondirigenti ha predisposto questo invito pubblico a manifestare interesse nella sua qualità di incaricato dai soci Confindustria e Federmanager nonché dalla GSR-FASI.

1. Descrizione e valore dei servizi

Fondirigenti ha predisposto un bilancio di competenze disponibile su piattaforma web, basato sull'auto-somministrazione da parte del dirigente, che produce una serie di output sulle competenze manageriali, esprimendone i gap rispetto ad un profilo di riferimento.

Da questa base comune si differenziano i due servizi richiesti, come di seguito meglio descritti:

1) servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e "assessment" a favore di dirigenti occupati.

Sulla base della lettura degli output forniti dal prodotto on-line, la società incaricata del servizio, su esplicita richiesta del dirigente e preventivamente autorizzata da Fondirigenti, dovrà incontrare il dirigente per:

a) un percorso di approfondimento dei risultati del prodotto on-line;

b) l'elaborazione di un dossier di bilancio delle competenze;

c) la redazione di un percorso formativo finalizzato a colmare gli eventuali gap risultanti dall'"assessment" nel suo complesso.

Il valore unitario del servizio è stimato in euro 1.000,00, comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere, fino a concorrenza del complessivo importo messo a disposizione da Fondirigenti che è pari a euro 900.000,00, comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere. La relativa contrattualizzazione del servizio sarà direttamente formalizzata tra Fondirigenti ed il singolo fornitore prescelto;

2) servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e "assessment" nonché del relativo servizio di "placement" sul mercato del lavoro a favore di dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI.

Sulla base della lettura degli output forniti dal prodotto on-line, la società incaricata del servizio e preventivamente autorizzata dalla GSR-FASI, su esplicita richiesta del dirigente dovrà incontrare il medesimo per:

- a) un percorso di approfondimento dei risultati del prodotto on-line;
- b) l'elaborazione di un dossier di bilancio delle competenze;
- c) la redazione di un percorso formativo finalizzato a colmare gli eventuali gap risultanti dall'"assessment" nel suo complesso;
- d) il servizio di accompagnamento finalizzato alla ricollocazione del manager.

Le risorse messe a disposizione dalla GSR-FASI, in applicazione di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, sono pari ad un importo unitario di 4.000,00 euro - comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere - per i dirigenti di età inferiore ai 50 anni e pari ad un importo unitario di 9.000,00 euro - comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere - per i dirigenti di età pari o superiore ai 50 anni. I soggetti interessati dovranno presentare un piano di attività articolato per ciascuna delle due tipologie. La relativa contrattualizzazione del servizio sarà direttamente formalizzata tra la GSR-FASI ed il singolo fornitore prescelto.

II. Soggetti ammessi a presentare manifestazione di interesse

Sono ammessi a presentare la manifestazione d'interesse i soggetti in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Considerata la sostanziale diversità tra i due servizi, Fondirigenti ha individuato due distinte categorie di soggetti ammessi alla presentazione della manifestazione di interesse.

1. Per i servizi relativi ai dirigenti occupati

I soggetti ammessi a manifestare il proprio interesse, singolarmente o in Associazione temporanea di impresa, sono società o enti che:

- possano dimostrare una comprovata pluriennale esperienza in materia di bilancio delle competenze per le specifiche figure manageriali, anche fornendo l'elenco dei clienti cui il soggetto ha reso servizi analoghi a quelli richiesti;
- possano dimostrare la capacità di fornire un servizio capillare su tutto il territorio italiano, comunicando le sedi operative stabili e/o la possibilità di fruire di sedi provvisorie per l'espletamento del servizio presso la sede richiesta dal dirigente;
- possano garantire l'integrazione del loro servizio con il prodotto on-line di Fondirigenti, già disponibile sul web.

2. Per i servizi relativi ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI

I soggetti ammessi a manifestare interesse, singolarmente o in Associazione temporanea di impresa, sono società o enti che:

- possano dimostrare una comprovata esperienza pluriennale in materia di bilancio delle competenze per le specifiche figure manageriali, fornendo un'eventuale lista di clienti di prestigio cui il soggetto ha reso servizi analoghi a quelli richiesti;
- possano dimostrare di fornire un servizio capillare su tutto il territorio italiano, comunicando le sedi operative stabili e/o la possibilità di fruire di sedi provvisorie per l'espletamento del servizio presso la sede richiesta dal dirigente;
- possano dimostrare la propria capacità di collocazione di figure manageriali, attraverso dati in valore assoluto e percentuale sul totale delle candidature trattate;
- possano garantire l'integrazione del loro servizio con il prodotto on-line di Fondirigenti, già disponibile sul web;
- possano dimostrare una consolidata specializzazione nella fornitura di servizi di "placement" con particolare attenzione alla capacità di fornire interventi individuali;
- possano dimostrare il presidio dei flussi del mercato del lavoro a livello nazionale;
- possano dimostrare ampiezza ed aggiornamento del "networking" (collegamento e contatti con aziende/esperti e professionisti del mondo del lavoro);
- garantiscano il monitoraggio e la reportistica puntuale al cliente circa lo stato di avanzamento del lavoro svolto.

I soggetti interessati, ancorché in possesso dei requisiti richiesti per i due diversi servizi, possono presentare la propria manifestazione di interesse solo per una delle due categorie. La richiesta effettuata contemporaneamente sui due servizi sarà causa di esclusione da entrambi gli elenchi.

Uno stesso soggetto non può partecipare contemporaneamente a più Associazioni temporanee di impresa che partecipino alla procedura.

Fondirigenti escluderà, inoltre, le imprese che siano in stato di liquidazione o sottoposte a procedure concorsuali o altra procedura che attenga allo stato di insolvenza o cessazione di attività.

La manifestazione di interesse dovrà contenere un piano delle attività in cui si concreteerà il servizio.

III. Procedura per l'affidamento

In esito alla ricezione delle manifestazioni di interesse unitamente al piano di attività, Fondirigenti, con l'ausilio di un'apposita Commissione di esperti, provvederà a individuare i soggetti considerati idonei -

ai quali sarà inviata la lettera di invito a presentare la propria offerta economica.

Fondirigenti valuterà la coerenza dell'offerta economica rispetto ai valori indicati. Successivamente, per i servizi relativi ai dirigenti occupati sarà Fondirigenti a contrattualizzare direttamente i soggetti ritenuti idonei per la durata di un anno rinnovabile per pari durata salvo disdetta.

Per i servizi relativi ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI, Fondirigenti comunicherà alla stessa GSR-FASI l'identità dei soggetti ritenuti idonei ai fini della contrattualizzazione stabilita per una durata annuale rinnovabile per pari durata salvo disdetta.

La presente richiesta di manifestazione di interesse non vincola in alcun modo Fondirigenti, la quale si riserva di dar corso oppure no, a proprio insindacabile giudizio, alle successive fasi del procedimento e ad ammettere od escludere le manifestazioni di interesse e le offerte eventualmente ricevute, dovendosi escludere, in qualunque caso, una qualsivoglia responsabilità, anche precontrattuale, in capo a Fondirigenti stessa.

Il referente del presente avviso per Fondirigenti, da contattare per eventuali chiarimenti è la dottoressa Rosalba Lapenta, contattabile al n. telefonico 06-5903910.

IV. Modalità di presentazione della manifestazione di interesse

I soggetti interessati ad essere invitati a presentare un'offerta possono inviare la propria manifestazione di interesse, debitamente firmata, che deve pervenire entro le ore 12.00 del giorno 16 luglio 2010 a mezzo servizio postale, o servizi similari, o altrimenti con consegna a mano al protocollo di Fondirigenti.

L'invio della manifestazione di interesse è a totale ed esclusivo rischio del mittente, e rimane esclusa ogni responsabilità di Fondirigenti ove per disguidi postali o di altra natura, ovvero per qualsiasi altro motivo, l'istanza non dovesse pervenire entro il previsto termine di scadenza all'indirizzo di destinazione.

Unitamente alla manifestazione d'interesse, i soggetti interessati dovranno presentare una o più dichiarazioni sostitutive ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, sottoscritte dal legale rappresentante, attestante il possesso dei requisiti indicati al punto II.

La manifestazione di interesse e la suindicata dichiarazione sostitutiva deve essere inviata in busta chiusa recante la denominazione dell'impresa con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni, nonché:

I) per il servizio relativo ai dirigenti occupati la dicitura: Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze per dirigenti occupati;

II) per il servizio relativo ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI la dicitura: Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze e di "placement" per dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI.

L'istanza dovrà recare all'esterno la denominazione del soggetto che manifesta interesse con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni;

III) in caso di partecipazione di più soggetti in Associazione temporanea di imprese, la busta dovrà recare all'esterno la denominazione della mandataria con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni, nonché, ovviamente, la seguente dicitura: Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze per dirigenti occupati oppure Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze e di "placement" per dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI.

Resta ferma la facoltà di Fondirigenti di richiedere, in qualunque momento, eventuali chiarimenti e integrazioni sulla documentazione presentata.

Disposizioni finali

Si informa che i dati forniti e raccolti in occasione del presente procedimento verranno:

- 1) utilizzati esclusivamente in funzione e per i fini del presente procedimento;
- 2) conservati sino alla conclusione del procedimento presso Fondirigenti.

L'informativa completa sul trattamento dati è pubblicata sul sito www.fondirigenti.it. In relazione ad ogni possibile controversia in merito al procedimento è esclusa la competenza arbitrale. Il Foro competente è quello di Roma.

Modelli alternativi di compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati ("Management By Objective")

Sistema di incentivazione - Modello A

Sistema di incentivazione - Modello B

Sistema di incentivazione - Modello C

(Omissis)

Federmanager
Federazione nazionale dirigenti aziende industriali

Area lavoro e "welfare"

Circolare n. 2227

Roma, 5 luglio 2010

Alle Associazioni e ai Sindacati territoriali
Alle Unioni regionali
Ai componenti della Giunta esecutiva
Ai consiglieri nazionali
Ai componenti delle Commissioni consultive permanenti
Ai componenti della delegazione negoziale federale
Al Presidente del Comitato nazionale pensionati
Ai componenti il gruppo nazionale giovani dirigenti
Ai coordinatori dei coordinamenti nazionali di R.S.A.

Loro sedi e loro indirizzi (via e-mail)

Oggetto: C.c.n.l. 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi - Testo coordinato e note illustrative.

Nei giorni scorsi Federmanager e Confindustria hanno siglato il testo coordinato del contratto collettivo 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, che si trasmette unito alla presente, integrato con i contenuti dei relativi verbali di accordo sottoscritti in data 25 novembre 2009 e degli accordi stipulati successivamente per dare attuazione agli impegni contrattuali, ma anche delle intese intercorse dopo il 24 novembre 2004 e prima dell'ultimo rinnovo contrattuale, come ad esempio in materia di maternità.

Gli allegati, che seguono in ordine temporale crescente in relazione alla data dell'accordo, formano parte integrante dell'impianto contrattuale e ne completano la disciplina che regola il rapporto di lavoro del dirigente.

Come noto, con l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, sottoscritto tra Federmanager e Confindustria il 25 novembre 2009, si è inteso consolidare l'innovativo sistema di relazioni industriali che trae fondamento dal contratto collettivo 24 novembre 2004, confermando la struttura del precedente modello contrattuale e rafforzando gli istituti che lo caratterizzano, relativamente sia alla parte economica sia al sistema delle tutele integrative, con l'adozione di nuovi strumenti.

In particolare, riaffermando la valenza strategica del ruolo manageriale e la comune volontà di favorire la modernizzazione dei sistemi di gestione delle imprese, si ribadisce l'impegno alla valorizzazione delle stesse risorse manageriali, attraverso la diffusione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali.

Nota di intenti

L'impegno delle parti viene rinnovato nella nota di intenti con cui si apre l'accordo di rinnovo contrattuale in cui, confermando la rilevanza dei sistemi di retribuzione incentivanti e premianti, si rilancia il ruolo dell'Osservatorio bilaterale permanente, al fine di monitorare il livello di presenza di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali, oltre che per verificare il grado di diffusione dei tre modelli attuativi allegati al contratto collettivo, per le aziende che non avessero predisposto propri piani di retribuzione variabile.

Attraverso l'Osservatorio bilaterale, che dall'esperienza passata trarrà i presupposti per una maggiore concretezza di azione, verranno, inoltre, promosse iniziative formative e culturali congiunte, rivolte sul territorio prevalentemente al sistema delle PMI, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti, al fine di favorire la diffusione di tali sistemi gestionali in tutte le imprese.

Con tale spirito, le parti si incontreranno annualmente in una riunione di delegazioni plenarie per riferire circa i risultati dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse, onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Alla luce di tali premesse, con la presente nota illustrativa si espongono i singoli punti dell'accordo collettivo.

Decorrenza e durata

Il contratto collettivo decorre dalla data della sottoscrizione dell'accordo (25 novembre 2009), salve diverse specifiche decorrenze stabilite dalle parti, ed avrà durata fino al 31 dicembre 2013.

Treatmento economico

Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG)

Come accennato, l'accordo di rinnovo conferma la struttura della parte economica introdotta dal contratto collettivo 24 novembre 2004, con l'applicazione del trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) quale parametro con cui confrontare il trattamento economico individuale annuo lordo riconosciuto al dirigente.

Come noto, il raffronto va fatto prendendo in considerazione le voci "fisse" tradizionali, 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, all'art. 3, comma 3, del contratto collettivo 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.

Con l'accordo di rinnovo contrattuale, è espressamente prevista la definitiva cancellazione degli artt. 4 ("Importo ex elemento di maggiorazione"), 5 ("Ex meccanismo di variazione automatica") e 6 ("Aumenti di anzianità"), fatto salvo il richiamo alla disciplina transitoria inerente il periodo di vigenza contrattuale in calce all'art. 3, nonché della nota a verbale in calce allo stesso art. 3 del precedente testo contrattuale.

Restano naturalmente confermati anche i meccanismi di confronto e di eventuale adeguamento della retribuzione individuale previsti dal precedente contratto collettivo ed illustrati nella circolare federale n. 1883 dell'11 gennaio 2005.

Si è proceduto all'adeguamento degli importi del TMCG nella misura che segue:

- a) per i dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente fino a 6 anni:
- da € 55.000 a € 57.000 al 31 dicembre 2010 a valere dall'anno 2010;
 - da € 57.000 a € 61.000 al 31 dicembre 2012 a valere dall'anno 2012;
 - da € 61.000 a € 63.000 al 31 dicembre 2013 a valere dall'anno 2013;
- b) per i dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente superiore ai 6 anni compiuti:
- da € 70.000 a € 72.000 al 31 dicembre 2010 a valere dall'anno 2010;
 - da € 72.000 a € 76.000 al 31 dicembre 2012 a valere dall'anno 2012;
 - da € 76.000 a € 80.000 al 31 dicembre 2013 a valere dall'anno 2013.

Per l'anno 2009 rimangono validi i valori del TMCG fissati per l'anno 2008.

Inoltre, l'art. 3 del contratto prevede due nuove disposizioni volte a disciplinare altrettante particolari fattispecie di applicazione del meccanismo del TMCG. Viene, infatti, previsto che l'adeguamento concordato per il 2010 e per gli anni successivi del TMCG non ha effetto sugli importi riconosciuti a titolo di incentivazione all'esodo, nell'ambito di risoluzioni consensuali definite prima del 25 novembre 2009 e che riguardino dirigenti ancora in servizio alla stessa data (art. 3, comma 2).

All'art. 3, comma 3, viene poi aggiunto un capoverso che deroga alla regola generale in base alla quale i compensi legati ad MBO sono esclusi dalla retribuzione utile ai fini del confronto con il TMCG. La deroga è prevista esclusivamente per i dirigenti impegnati 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.

La disposizione si rivolge a quei rapporti in cui ad una retribuzione fissa vengono affiancati premi per obiettivi "di vendita" erogati mensilmente mediante anticipazioni: questa peculiarità nell'erogazione dei premi ne giustifica la computabilità ai fini del raffronto con il TMCG.

Aumenti di anzianità

Viene confermata la disciplina transitoria di cui all'art. 3 anche per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, per cui continuano a maturare gli "aumenti di anzianità" i dirigenti già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che risultino ancora in servizio alla data di stipulazione del rinnovo (25 novembre 2009), mentre non hanno diritto all'aumento di anzianità i dirigenti assunti o promossi dopo il 24 novembre 2004.

Si ricorda che la corresponsione dell'importo mensile lordo in cifra fissa di 129,11 euro spettante a titolo di aumento di anzianità è soggetta al tetto massimo di dieci scatti, dovendosi a tal fine considerare utili anche quelli maturati durante la vigenza dei precedenti contratti collettivi.

Nel disciplinare gli effetti della successione dei contratti sugli aumenti di anzianità, inoltre, le parti hanno chiarito che è considerata utile l'anzianità di servizio maturata nel corso dell'anno 2009 per i dirigenti in servizio alla data del 25 novembre 2009. Di conseguenza, per i dirigenti che abbiano maturato un biennio nel corso del 2009, vengono corrisposti gli arretrati in unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile.

Gli aumenti di anzianità corrisposti in applicazione della speciale disciplina transitoria 2009-2013, compresi quelli maturati a partire dal 1° gennaio 2009, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale dal 1° gennaio 2009.

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

Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati ("Management By Objective")

Come accennato, è stata condivisa l'esigenza di un maggiore impegno comune alla diffusione dei sistemi di retribuzione variabile che leghino quote della retribuzione dei dirigenti ai risultati aziendali. A tal fine, è stato inserito un apposito articolo contrattuale (art. 6-bis) in cui è prevista l'adozione di 3 distinti modelli esemplificativi di MBO a cui le imprese potranno fare riferimento qualora non avessero predisposto propri piani aziendali, concepiti in modo da essere facilmente applicabili soprattutto da piccole e medie imprese.

Tali modelli (Modello "a", "b" e "c") sono allegati al testo contrattuale (Allegato 13) e ne fanno, quindi, parte integrante. Si tratta di modelli facilmente adattabili alle esigenze di piccole e medie imprese che variano in relazione alla differente complessità dell'assetto organizzativo aziendale e al livello di qualificazione degli obiettivi.

Inoltre, è previsto un coinvolgimento delle R.S.A. attraverso una informativa, di norma annuale, circa i criteri e le modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati dalle aziende.

Attraverso tali misure, unitamente all'attività di monitoraggio dell'Osservatorio bilaterale permanente circa il livello di presenza e di funzionamento delle forme di retribuzione variabile collegate ai risultati, collettivi e individuali, le parti intendono promuovere la diffusione generalizzata di sistemi retributivi premianti, favorendo l'adozione di forme di retribuzione variabile incentivante per obiettivi anche nelle piccolissime, piccole e medie imprese.

Svolgimento del rapporto

Trasferte e missioni

L'importo del rimborso spese non documentabili per trasferte e missioni viene elevato da € 75,00 a € 80,00 a decorrere dal 1° gennaio 2010 e a € 85,00 a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Trattamento di infortunio e malattia - Coperture assicurative

A decorrere dal 1° luglio 2010, le somme assicurate in caso di morte o di invalidità permanente per malattia non professionale (ex art. 12, comma 5) saranno aumentate da € 129.144,22 a € 150.000,00 e da € 180.759,91 a € 220.000,00 in presenza di nucleo familiare.

Con la stessa decorrenza, viene altresì portato a € 150,00 l'importo annuo a carico del dirigente per concorrere al pagamento del premio assicurativo.

Tutele sindacali del rapporto

Collegio arbitrale

All'art. 19 del contratto collettivo, pur restando immutata procedura e funzioni del Collegio arbitrale, è stata rivista la disciplina dell'indennità supplementare prevista a favore del dirigente in caso di licenziamento ingiustificato.

Al comma 15, è stato ridotto il numero massimo di mensilità dovute a titolo di indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, finora pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso. Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2010, il Collegio arbitrale potrà riconoscere al dirigente, nei casi previsti dal contratto, un corrispettivo pari al massimo a 21 mensilità dovute a titolo di indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, il quale si riduce ulteriormente a 20 mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Mentre, al comma 16, è stata diversamente modulata la tabella relativa all'aumento automatico delle mensilità aggiuntive dell'indennità supplementare in relazione all'età del dirigente, elevando l'età necessaria affinché il dirigente possa beneficiarne.

Nella disposizione precedente, infatti, l'aumento riguardava i dirigenti con età compresa fra i 46 ed i 56 anni. A seguito del rinnovo, nella logica di prestare particolare attenzione ai dirigenti appartenenti alle fasce di età più esposte ai mutevoli effetti del mercato del lavoro e di tenere conto dell'accrescimento dell'età pensionabile, i destinatari del trattamento aggiuntivo sono i dirigenti con età compresa tra i 50 ed i 59 anni.

Conseguentemente, la tabella contenuta nell'art. 19, comma 16, è stata aggiornata come segue:

- 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.

Informazione e consultazione dei dirigenti

Le parti hanno modificato l'art. 20, ora rubricato "Informazione e consultazione dei dirigenti", lasciando inalterati i primi tre commi dell'articolo che continuano a disciplinare le Rappresentanze sindacali aziendali.

Viene invece introdotta, ai commi 4 e seguenti, la disciplina dell'informazione e consultazione in attuazione del D.Lgs. n. 25/2007 che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva 2002/14/CE.

L'art. 20, comma 4, infatti, prevede che le imprese e le R.S.A. si incontrino, almeno due volte all'anno, per discutere, conformemente all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 25/2007, sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa nonché sulla sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti, nonché sulle decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche sull'organizzazione del lavoro, anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

Le parti, inoltre, nell'esercizio della loro autonomia, hanno deciso di prevedere come ulteriore 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".

Anche questa scelta va inserita nel più ampio novero degli strumenti previsti al fine di promuovere e rendere più strutturale in azienda un dialogo sui criteri di gestione della dirigenza e delle relative politiche sulla retribuzione complessivamente intesa, al cui interno sono compresi i meccanismi di incentivazione che leghino la retribuzione dei dirigenti all'andamento economico dell'azienda di appartenenza, recependo nella disciplina contrattuale gli obiettivi condivisi nella "Nota di intenti" posta a premessa del contratto.

Infine, i commi 5 e 6 dell'art. 20 richiamano la disciplina sulle informazioni riservate prevista dall'art. 5 del D.Lgs. n. 25/2007, stabilendo che le informazioni rese alla R.S.A. vengono qualificate come riservate e non potranno essere divulgate a terzi, e 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.

Le parti hanno convenuto, infine, la costituzione di una Commissione di conciliazione "per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa interessata o da arrecarle danno".

Allegati

Gli allegati sono riportati in ordine temporale, partendo dagli accordi già presenti nel c.c.n.l. 24 novembre 2004 con i relativi sviluppi attuativi (es. Agenzia di intermediazione al lavoro di Fondirigenti - Allegati 3.1, 3.2, 3.3) e aggiuntivi (es. accordo sul trattamento di maternità - Allegato 4). Seguono gli accordi stipulati il 25 novembre 2009 e quelli successivamente intervenuti per dare attuazione a tali intese, rappresentati qui di seguito per materia.

Assistenza sanitaria integrativa - FASI (Allegato 5)

Con l'accordo di rinnovo contrattuale vengono adottati i seguenti interventi, in termini di miglioramento delle prestazioni, da realizzare con apposite deliberazioni del C.d.A. del Fondo:

- potenziare le prestazioni nell'area odontoiatrica e degli interventi chirurgici, con particolare attenzione ai grandi interventi;
- potenziare le prestazioni nell'area dei servizi socio-sanitari;
- 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.

Dal 1° gennaio 2010 è in vigore il nuovo nomenclatore delle prestazioni che utilizza le maggiori risorse messe a disposizione, il quale sarà ulteriormente migliorato con decorrenza dal 1° gennaio 2011.

Al fine di conseguire tale potenziamento delle prestazioni, è previsto un corrispondente adeguamento, ripartito in tre anni, dei contributi previsti per le diverse tipologie di iscrizione, secondo quanto riportato nella tabella seguente:

	<i>(Valori in euro)</i>		
	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 1988	960,00	1.012,00	1.056,00
Pensionato ante 1988	880,00	928,00	972,00

In ogni caso, 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) (Allegato 6)

L'accordo 25 novembre 2009 si caratterizza in particolare per le tutele introdotte in caso di perdita del posto di lavoro, considerate prioritarie dalla categoria in questa fase di crisi economica che ha causato forti ripercussioni sul piano occupazionale e sull'intero sistema produttivo.

Innanzitutto, la fase di avvio a carattere sperimentale della GSR-FASI è considerata superata ed è stato confermato il contributo annuo a carico delle imprese pari a euro 100,00 per ciascun dirigente in servizio.

E' stato condiviso un potenziamento del sistema di sostegno al reddito, sia attraverso un miglioramento delle prestazioni erogate dalla Gestione separata FASI (GSR-FASI) in termini di importo e di durata, sia con l'ampliamento dell'accesso ai casi di risoluzione consensuale e l'introduzione di un

servizio di "placement" che completa la gamma di iniziative nuove per favorire una concreta e più rapida ricollocazione.

La possibilità di attivare un servizio di "placement" a totale carico della Gestione separata, su richiesta del dirigente beneficiario della prestazione, avverrà attraverso società specializzate che opereranno in convenzione con la GSR-FASI.

In sintesi, le novità introdotte sono le seguenti:

1) la riduzione del 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;

2) la misura del trattamento economico, a decorrere dal 1° gennaio 2010, viene stabilita in 1.500,00 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;

3) la Gestione, attraverso convenzioni con primarie società specializzate, destinerà proprie risorse per finanziare un servizio di "placement", diversamente articolato per dirigenti di età inferiore ai 50 anni o di età pari o superiore, al fine di orientare e favorire il reinserimento lavorativo dei dirigenti disoccupati che rientrano nella griglia di accesso alla GSR-FASI. Il servizio di "placement" potrà essere usufruito se richiesto dal dirigente 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;

4) al dirigente che comunicherà di non voler usufruire del servizio di "placement" verrà corrisposta una indennità aggiuntiva di 500,00 euro mensili lordi per la stessa durata prevista del trattamento integrativo e comprensivo del periodo precedente alla suddetta comunicazione. L'importo relativo all'incremento riferito al periodo precedente la comunicazione verrà erogato in un'unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile. Pertanto, ad esempio, se il dirigente comunicherà dopo due mesi di non voler esercitare l'opzione, riceverà, con la prima erogazione utile, vale a dire con quella relativa al terzo mese, l'importo di € 1.000,00 (€ 500,00 x 2), oltre alla prestazione mensile che salirà così a € 2.000,00 (€ 1.500,00 di prestazione "ordinaria" + € 500,00 di prestazione aggiuntiva);

5) in via sperimentale per la durata del presente accordo, l'accesso alle prestazioni viene esteso, a decorrere dal 1° gennaio 2009 (pertanto con effetto retroattivo), anche ai casi di risoluzione consensuale del 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 t.f.r. 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.

Federmanager e Confindustria hanno approvato con uno specifico accordo in data 23 febbraio 2010 le modifiche al regolamento 2 della GSR-FASI necessarie per adeguare la disciplina della Gestione separata di sostegno al reddito del FASI alle nuove disposizioni contrattuali (Allegato 10).

Per tale ragione, peraltro, si è reso necessario modificare anche le disposizioni dello Statuto del FASI che prevedono l'istituzione nell'ambito del Fondo della Gestione separata per l'erogazione ai dirigenti di prestazioni di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria (artt. 1 e 14) al fine di estendere tale trattamento anche alle sopra indicate fattispecie di risoluzione consensuale. Le suddette modifiche sono state approvate dal C.d.A. del Fondo nella riunione del 10 marzo 2010.

Nel richiamato accordo 23 febbraio 2010, inoltre, le parti hanno stabilito il termine del 31 maggio 2010 entro il quale possono essere presentate al FASI le domande di prestazione afferenti a risoluzioni consensuali intervenute nel corso dell'anno 2009.

Con riferimento all'ampliamento dell'accesso alla prestazione erogata dalla GSR-FASI alle ipotesi di disoccupazione a seguito di risoluzione consensuale, che decorre retroattivamente a favore delle risoluzioni avvenute a partire dal 1° gennaio 2009 e tenuto conto di quanto stabilito nell'accordo in commento, nonché dell'esigenza di garantire uniformità di trattamento con le prestazioni regolate dalle precedenti intese, il 17 giugno 2010, le parti hanno provveduto ad inviare una lettera congiunta alla GSR-FASI (Allegato 11) con cui si forniscono le seguenti indicazioni:

- la durata della prestazione resta di 8 mesi, elevata a 12 mesi in caso di dirigente con almeno 50 anni di età alla data di maturazione del diritto alla prestazione;
- la prestazione riferita al periodo di competenza del 2009, tenuto conto della data di cessazione del rapporto di lavoro, resta confermata in 1.500,00 euro lordi mensili;

- per i casi in cui la scadenza del periodo del diritto alla prestazione sia successiva al 31 dicembre 2009, a partire dal 1° gennaio 2010 viene riconosciuta l'indennità aggiuntiva di 500,00 euro lordi mensili, per chi non usufruirà del servizio di "placement" a totale carico della GSR-FASI;

- la possibilità di usufruire del servizio di "placement" sarà consentita solo a coloro che, dopo il 31 dicembre 2009, abbiano diritto a ricevere il trattamento integrativo della gestione per un periodo non inferiore a 8 mesi.

L'individuazione dei limiti di reddito indicati al precedente punto 5, che consentono di accedere alla prestazione integrativa erogata dalla GSR-FASI anche nel caso di risoluzione consensuale del rapporto, ha una sua autonoma funzione che non modifica quanto stabilito all'art. 4, punto 1, del regolamento della Gestione separata, il quale prevede, in generale, quale requisito d'accesso alle prestazioni, che il dirigente non abbia percepito, nell'anno precedente la risoluzione del rapporto di lavoro, una retribuzione

annua lorda globale superiore ad 1,5 volte il massimale più elevato previsto dalla normativa Previdai (ossia, allo stato, 225.000,00 euro).

Bilancio delle competenze (Allegato 7)

Con il rinnovo contrattuale si è introdotta una innovazione particolarmente qualificante per lo sviluppo della funzione manageriale, attraverso uno strumento originale di valorizzazione della professionalità dirigenziale e di sostegno alla rioccupabilità dei dirigenti disoccupati, costituito dal bilancio delle competenze.

Tale strumento, la cui attuazione è affidata a Fondirigenti, rafforza il sistema della bilateralità e completa il modello di "welfare" contrattuale introdotto con il c.c.n.l. 24 novembre 2004, integrando gli strumenti contrattuali di sostegno all'occupazione dirigenziale con un innovativo strumento finalizzato allo sviluppo delle competenze dei dirigenti.

Lo strumento del bilancio delle competenze è previsto a favore di:

1) dirigenti in servizio con almeno tre anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda. Per questa fascia di destinatari il bilancio delle competenze potrà essere usufruito per non più di una volta ogni cinque anni e potrà rappresentare il momento di valutazione delle proprie competenze in ordine alla necessità di colmare eventuali gap professionali con un successivo intervento formativo (analisi del fabbisogno ed orientamento alla formazione). L'accesso avverrà ad iniziativa individuale del dirigente per garantire la riservatezza nei confronti dell'azienda, della quale si dovrà fornire i riferimenti a Fondirigenti al solo scopo di consentire il controllo dello stato di adesione;

2) dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI: per tale categoria il bilancio delle competenze sarà propedeutico all'attività di "placement".

In concreto, il bilancio delle competenze è composto da:

- questionari di autovalutazione, disponibili sulla piattaforma web di Fondirigenti, per soddisfare le esigenze di rapidità, semplicità di fruizione e massima diffusione, in grado di fornire un "output" con la sintesi dei dati raccolti dalle risposte fornite dal dirigente;

- interventi "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 tra le primarie società convenzionate, a scelta del dirigente.

Con il verbale di accordo 17 giugno 2010 (Allegato 12) le parti hanno convenuto, infatti, di affidare a Fondirigenti la procedura di individuazione delle primarie società specializzate da convenzionarsi con lo stesso Fondirigenti per l'erogazione del bilancio di competenze a favore dei dirigenti occupati, nonché con la GSR-FASI per l'erogazione del bilancio di competenze e del servizio di "placement" sul mercato del lavoro a favore dei dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI.

Tale procedura è stata attivata da Fondirigenti attraverso un invito pubblico a manifestazione di interesse, che il 2 luglio 2010 è stato pubblicato sul sito web di Fondirigenti e diffuso anche sulle principali testate giornalistiche nazionali.

In tale atto pubblico viene precisato che potrà essere convenzionato un numero massimo di 3 società da Fondirigenti per l'erogazione del bilancio di competenze a favore dei dirigenti occupati e un numero massimo di 7 società dalla GSR-FASI per l'erogazione del bilancio di competenze nonché del servizio di "placement" sul mercato del lavoro a favore dei dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI.

L'avviso pubblico è finalizzato alla ricezione di due distinte manifestazioni di interesse per ciascuna delle predette attività di servizio, onde favorire la partecipazione e la consultazione del maggior numero di fornitori potenzialmente interessati. Le manifestazioni di interesse hanno pertanto lo scopo di comunicare la disponibilità degli interessati ad essere valutati, dal punto di vista tecnico e funzionale, in relazione alle finalità di Fondirigenti e ad essere eventualmente invitati a presentare una successiva offerta economica.

L'esame delle domande di interesse che proverranno da parte delle società specializzate verrà sottoposto ad un'apposita Commissione di valutazione, i cui componenti sono stati individuati dalla stessa Fondazione, d'intesa con le parti.

Riconoscimento delle tutele disciplinate dall'art. 15 del c.c.n.l. limitatamente ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, ecc. (Allegato 8)

Con l'accordo 27 luglio 2006, Federmanager e Confindustria avevano convenuto di realizzare, attraverso l'istituzione di una distinta sezione nell'ambito della Gestione separata FASI, uno strumento contrattuale per fornire le coperture previste dall'art. 15 del c.c.n.l. 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 tal fine, con il medesimo accordo si era avviata una fase a carattere sperimentale per la durata di due anni, riservando a questo specifico strumento contrattuale una quota parte dei residui destinati alla Gestione separata FASI pari ad 1.000.000 (un milione) di euro.

Giunta a scadenza la suddetta fase di sperimentazione e considerato che le esigue risultanze che ne sono derivate non consentono di formulare idonee previsioni di impegno per il futuro, le parti hanno deciso di ampliare la fase sperimentale all'intera vigenza del c.c.n.l. 25 novembre 2009, riservando un'ulteriore quota parte dei residui della Gestione separata FASI (pari ad 1 milione di euro), per sostenere le prestazioni che verranno richieste nel periodo 1° ottobre 2009-31 dicembre 2011.

Si è altresì stabilito che la suddetta quota, nel limite massimo del 15%, sia riservata prioritariamente alla copertura delle spese legali, nel limite di 30.000,00 (trentamila) euro per posizione e per tutti i gradi di giudizio, specificando che, nel caso dovessero pervenire richieste complessivamente superiori ai rispettivi suddetti limiti, si procederà alla liquidazione delle prestazioni in base al criterio della ripartizione proporzionale.

Infine, si è convenuto di procedere ad una verifica congiunta nel mese di ottobre 2011 per valutare la necessità di riservare ulteriori disponibilità per periodo 1° gennaio 2012-31 dicembre 2013 e di rinviare alla fine del periodo di sperimentazione, salvo diverse decisioni concordate tra le parti, la definizione di una contribuzione convenzionalmente determinata in cifra fissa a carico delle imprese, in relazione alle risultanze delle prestazioni rese e delle previsioni su quelle da rendere.

Previdenza complementare - Previdai (Allegato 9)

In materia di previdenza complementare, fatte salve le disposizioni dei precedenti accordi non espressamente modificate dall'accordo di rinnovo, con decorrenza dal 1° gennaio 2010, si stabilisce che per tutti i dirigenti iscritti al Previdai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo, in via generale, è così ripartita:

- a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, con il limite di 150.000,00 (centocinquantamila/00) euro annui;
- a carico dei dirigenti, la misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto.

Per la determinazione della contribuzione dovuta al Fondo, il calcolo deve essere effettuato sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita. Quest'ultima è costituita da tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, con esclusione dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera.

Pertanto, fanno parte della retribuzione lorda imponibile anche le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso per gli iscritti post 28 aprile 1993, finora escluse.

Rimane in facoltà tanto del datore di lavoro quanto del dirigente di versare ulteriore contribuzione, senza limite di massimale (cfr. lett. c) e g). La scelta dell'impresa di versare un contributo superiore al minimo non vincola in alcun modo il dirigente ad adeguare la contribuzione a proprio carico. In ogni caso, le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c) e g) sono fissate dal Consiglio di amministrazione del Fondo.

Il rinnovo introduce l'obbligo per le imprese di corrispondere un contributo minimale in cifra fissa che il datore di lavoro deve versare a favore dei dirigenti iscritti, o che aderiranno al Fondo, con versamento anche della quota a proprio carico, qualora vantino un'anzianità presso l'impresa superiore a sei anni compiuti. Tale contributo annuo viene fissato in:

- 4.000,00 euro a partire dal 1° gennaio 2010;
- 4.500,00 euro per il 2012;
- 4.800,00 euro a decorrere dal 2013.

Qualora il rapporto di lavoro con il dirigente sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda 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. Anche se non espressamente previsto, deve ritenersi che il minimale vada riproporzionato anche nell'ipotesi in cui l'adesione al Fondo avvenga in corso d'anno.

Il confronto, fra il dovuto in virtù del contributo minimo e il dovuto sulla base dell'aliquota del 4% (maggiorato dell'eventuale contribuzione aggiuntiva aziendale), deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno ovvero all'atto della cessazione del rapporto se intervenuta in corso d'anno. Ovviamente il confronto andrà effettuato sempre e soltanto se il dirigente abbia maturato, a tale data, il requisito dell'anzianità dirigenziale presso la stessa azienda di sei anni compiuti.

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.

Nell'anno in cui si raggiungono i 6 anni di anzianità la verifica andrà operata, in analogia a quanto avviene per il TMCG, riproporzionando il minimo ai mesi di servizio prestati successivamente alla maturazione del requisito di anzianità dirigenziale e confrontandolo con il contributo maturato nello stesso periodo.

Le parti hanno, infine, convenuto 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 di cui all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro, tramite il Fondo Previdai.

Cordiali saluti.

Allegato 1

C.c.n.l. 25 novembre 2009

Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG)

Decorrenza	Fino a 6 anni (*)	Oltre 6 anni (*)

Dal 1° gennaio 2013	€ 63.000,00	€ 80.000,00
Dal 1° gennaio 2012	€ 61.000,00	€ 76.000,00
Dal 1° gennaio 2010	€ 57.000,00	€ 72.000,00
Dal 1° gennaio 2007	€ 55.000,00	€ 70.000,00
Dal 1° gennaio 2004	€ 52.000,00	€ 62.000,00

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

Importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili (art. 10)

Decorrenza	Importo trasferita
Dal 1° gennaio 2012	€ 85,00
Dal 1° gennaio 2010	€ 80,00
Dal 1° gennaio 2007	€ 75,00
Dal 1° gennaio 2005	€ 65,00
Fino al 31 dicembre 2004	€ 52,40

/

**Accordo 27 luglio 2006
per l'assistenza integrativa - Gestione separata FASI**

Accordo sulla gestione separata Fasi per il
sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati

a) Visto il verbale di accordo del 24 novembre 2004 (ivi incluse le previsioni degli atti convenzionali richiamati nelle premesse dello stesso verbale, segnatamente in ordine all'ipotesi di utilizzo del contributo dello 0,30% per il trattamento di mobilità), con il quale hanno ravvisato la necessità di ricercare strumenti di sostegno del reddito dei dirigenti in caso di disoccupazione involontaria, convenendo a tale scopo di:

- costituire un gruppo tecnico paritetico di lavoro per definire la realizzazione di un Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati e le relative modalità operative;
- verificare la possibilità di destinare al costituendo fondo le risorse economiche residue derivanti dalla definitiva liquidazione del FIPDAI, coerentemente con le finalità di quest'ultimo;

b) Considerato che il gruppo tecnico paritetico di lavoro ha verificato che le risorse economiche residue derivanti dalla definitiva liquidazione del FIPDAI sono effettivamente destinabili ad uno strumento di sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati;

Convengono

1. di dare vita ad un sistema che consenta la erogazione ai dirigenti involontariamente disoccupati di un trattamento economico integrativo dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'INPS ai sensi del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive, attraverso l'istituzione di una apposita gestione separata del Fondo assistenza sanitaria integrativa (FASI) (da ora "Gestione separata") che, operando in sinergia con lo stesso FASI, consegua la massima economicità gestionale.

2. Il predetto sistema:

a) sarà operativo - con i limiti e le condizioni di accesso definite fra le parti - con riferimento alle situazioni di risoluzione del rapporto di lavoro che si siano determinate nell'arco degli otto mesi precedenti la data che le parti stesse indicheranno come avvio della gestione separata;

b) avrà una fase di avvio a carattere sperimentale fino al 31 dicembre 2008, per tener conto sia della prevista riforma legislativa degli ammortizzatori sociali che della necessità di verificare la reale dimensione della domanda di intervento;

c) sarà riservato ai soli casi di oggettiva necessità derivante da un involontario stato di disoccupazione, tenendo conto, fra l'altro, del livello retributivo e dell'età dei dirigenti interessati e subordinata alla partecipazione del dirigente ad iniziative finalizzate alla sua ricollocazione poste in atto dalla Agenzia per il lavoro costituita dalle stesse nell'ambito di Fondirigenti;

d) sarà attivato in presenza dei medesimi requisiti e delle stesse condizioni previste ai fini dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'INPS.

3. Il FASI, attraverso la gestione separata, erogherà un trattamento economico integrativo in misura pari a 1.500,00 (millecinquecento/00) euro mensili lordi e per una durata di (sei) mesi, a favore dei dirigenti di età inferiore a 50 anni, ovvero per una durata di 12 (dodici) mesi, a favore dei dirigenti che, al momento della scadenza del periodo di preavviso, hanno un'età pari o superiore a 50 anni.

Qualora, quanto previsto dalla legge n. 80/2005 circa la durata dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'INPS sia prorogato oltre il termine del 31 dicembre 2006, l'erogazione del trattamento economico integrativo nei confronti dei dirigenti di età inferiore a 50 anni avrà una durata di 7 (sette) mesi limitatamente al periodo di vigenza della proroga.

4. Le parti, nel confermare il proprio impegno affinché Governo e Parlamento emanino un provvedimento legislativo volto a destinare a favore dei dirigenti il contributo dello 0,30% attualmente versato dalle imprese all'INPS per prestazioni di mobilità che sono poi precluse ai dirigenti, concordano che il bilancio iniziale della "Gestione separata" sarà costituito da:

a) le risorse rese disponibili a seguito della liquidazione del FIPDAI;

b) un contributo di avvio, in cifra fissa e di entità pari a 100 euro annui per ogni dirigente in servizio, posto a carico delle imprese per l'intera durata del periodo di sperimentazione della "Gestione separata";

c) a decorrere dalla fine del periodo di sperimentazione, e salvo diverse decisioni concordate fra le parti, una contribuzione convenzionalmente determinata in cifra fissa tanto a carico delle imprese che dei dirigenti in servizio, in relazione sia alle risultanze su base consuntiva delle prestazioni rese sia alle prestazioni da rendere su base previsionale pluriennale.

Per i profili statuari inerenti all'istituzione, all'amministrazione, al funzionamento ed all'organizzazione della "Gestione separata", si fa rinvio allo Statuto del FASI (e, in particolare, all'art. 14), nel testo riformulato allegato al presente accordo di cui costituisce parte integrante.

Per i criteri di iscrizione alla "Gestione separata" (imprese e altri soggetti obbligati, modalità ed effetti), l'individuazione delle entrate finanziarie e dei valori patrimoniali della stessa "Gestione separata", il regime contributivo, l'individuazione delle fattispecie ammesse all'erogazione dell'indennità integrativa e di quelle escluse, i presupposti ed i requisiti per l'esercizio del diritto alla prestazione, le modalità ed i termini per la presentazione della relativa domanda, la decorrenza e le cause di cessazione della prestazione, il controllo sulla gestione contabile, si fa rinvio al regolamento del FASI-Gestione separata, nel testo allegato al presente accordo di cui costituisce parte integrante.

//

**Verbale di accordo 25 gennaio 2008
per l'assistenza integrativa - Gestione separata FASI**

Premesso che:

- l'accordo 26 luglio 2007 sulla gestione separata FASI per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati stabilisce al punto 3 un trattamento economico integrativo per una durata di 6 mesi a favore dei dirigenti di età inferiore a 50 anni, ovvero per una durata di 12 mesi a favore dei dirigenti con età pari o superiore a 50 anni;

- al medesimo punto 3 del citato accordo 26 luglio 2007 è stabilito che l'erogazione del trattamento integrativo nei confronti dei dirigenti di età inferiore a 50 anni è elevato a 7 mesi in base a quanto previsto dalla legge n. 80/2005 e che tale maggiore durata è stata confermata dai successivi provvedimenti legislativi intervenuti in materia;

- l'art. 1, comma 25 della legge n. 247/2007, ha ulteriormente elevato a far data dal 1° gennaio 2008 a 8 mesi la durata dell'indennità ordinaria di disoccupazione erogata dall'INPS ai sensi del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive per i lavoratori di età inferiore a 50 anni;

- la medesima richiamata disciplina legislativa ha elevato da 10 a 12 mesi la durata della stessa indennità per i lavoratori con un'età pari o superiore a 50 anni;

Valutato che:

- per i dirigenti con età pari o superiore a 50 anni si realizza una coincidenza di durata dell'indennità ordinaria di disoccupazione erogata dall'INPS e dell'indennità integrativa a carico della GSR-FASI;

- per i dirigenti con età inferiore a 50 anni la durata dell'indennità ordinaria di disoccupazione erogata dall'INPS risulta superiore di un mese a quella dell'indennità integrativa a carico della GSR-FASI;

- le parti ritengono che la durata dell'indennità integrativa non debba essere inferiore a quella prevista a carico dell'INPS;

Considerato inoltre che:

- l'art. 8, comma 2, del regolamento della gestione separata FASI stabilisce il termine di 15 giorni dalla scadenza del periodo di preavviso anche se sostituito dalla relativa indennità per presentare la domanda di prestazione alla gestione separata FASI;

- il termine per richiedere all'INPS l'indennità ordinaria di disoccupazione è più ampio di quello stabilito contrattualmente;

- sussiste l'esigenza di un coordinamento dei termini di decadenza per la presentazione della domanda alla GSR-FASI con quelli previsti per l'INPS, anche per dare un tempo più congruo al dirigente per reperire la documentazione richiesta dalla FSR-FASI da allegare alla domanda di prestazione;

- si è registrato nella fase di avvio della GSR-FASI un numero sebbene contenuto di richieste di prestazioni presentate oltre il suddetto termine fissato dal regolamento, determinato da una non puntuale conoscenza della disciplina contrattuale da parte degli interessati;

Tutto ciò premesso, valutato e considerato;

Si conviene quanto segue:

- a far data dal 1° gennaio 2008 per i dirigenti con età inferiore a 50 anni, a parziale modifica di quanto previsto al punto 3 dell'accordo del 27 luglio 2006, l'erogazione del trattamento economico integrativo avrà la durata di 8 mesi;

- all'art. 8, comma 2, del regolamento del FASI-Gestione separata il termine di 15 giorni viene modificato in 68 giorni dalla data di scadenza del periodo di preavviso anche se sostituito dalla relativa indennità;

- le domande presentate prima della sottoscrizione del presente accordo e respinte dal FASI-Gestione separata per decadenza del termine, vengono considerate ammissibili in presenza di tutti i requisiti previsti per il diritto alla prestazione.

///

Accordo 18 settembre 2012
per la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali

Premesso che:

- il comma 17 dell'art. 4, della legge n. 92/2012 disciplina la procedura di convalida delle dimissioni nonché delle risoluzioni consensuali;
- la disposizione citata individua quali sedi autorizzate ad operare la convalida la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti;
- lo stesso comma 17 riconosce altresì ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la possibilità di individuare ulteriori sedi autorizzate;
- le parti intendono avvalersi di tale facoltà al fine di agevolare l'attuazione della nuova disciplina della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali;
- il Ministero del lavoro, con la circolare n. 18/2012, ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa";

Convengono che

- 1) le premesse formano parte integrante della presente intesa;
 - 2) in attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile.
- Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a dirigenti e imprese sui contenuti del presente accordo.

IV

Accordo 30 dicembre 2014
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende industriali

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.

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 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."

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 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 dal seguente:

"1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, 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;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale."

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:

<i>Contributo</i>	<i>Importi annuali</i>
Art. G forza aziendale	1.272,00
Art. H pensionati	1.152,00
Art. F aziende per dirigenti in servizio iscritti	1.872,00
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 fini 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 confluente collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigore 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 presentazione 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, attuariale/assicurativo, giuridico e di sanità 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 2015M;

5) considerato che il presente accordo comporta degli ulteriori e necessari adeguamenti dello statuto, le parti convengono che il Consiglio di amministrazione del FASI proponga formalmente ad esse il puntuale recepimento di tali adeguamenti nel più breve tempo possibile.

V

**Accordo 6 dicembre 2018
per l'assistenza integrativa - Gestione separata FASI**

Premesso che:

- con l'accordo 30 dicembre 2014 (Allegato 8 al vigente c.c.n.l.) le parti hanno confermato il versamento di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio da parte delle aziende alla gestione separata FASI (GSR FASI, successivamente GS/FASI) che a decorrere dall'anno 2016 è stato elevato a 200,00 (duecento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio;
- con il medesimo accordo le stesse parti hanno stabilito che i suddetti contributi sono destinati, oltre alla istituzione di una copertura sanitaria (FASI e integrativa FASI) e di una copertura assicurativa per morte e invalidità permanente, anche a iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement;

Considerato inoltre che:

- con il successivo atto di convenzione 23 dicembre 2016 le stesse parti hanno convenuto, tra l'altro, la realizzazione o il potenziamento di misure di politiche attive anche attraverso l'adozione di iniziative bilaterali, prevedendo di svolgere un approfondimento in materia finalizzato a un riordino della disciplina contrattuale e del modello organizzativo delle iniziative realizzate dalle parti in materia di formazione, riorientamento, placement e più in generale nell'ambito delle politiche attive;
- a seguito del summenzionato atto di convenzione è stata costituita in data 5 ottobre 2017 l'Associazione denominata "4.MANAGER" (con atto notarile Repertorio n. 2916 e Raccolta n. 1760 redatto dal Notaio Barbara Galea), il cui scopo è realizzare, attraverso le risorse economiche messe a disposizione dalle parti istitutrici e/o dagli Enti bilaterali costituiti dalle predette, attività e strumenti di comune interesse verso i soggetti destinatari della contrattazione collettiva tramite progetti definiti dalle stesse parti, in ambito previdenziale, assistenziale, formativo e, più in generale, di politiche attive per i dirigenti industriali, sia in forza che disoccupati, nonché per diffondere la cultura d'impresa e manageriale;

Valutato altresì che:

- la GS/FASI ha dato seguito ai richiamati impegni contrattuali limitatamente alla istituzione di una copertura sanitaria (FASI e integrativa FASI) e di una copertura assicurativa per morte e invalidità permanente per le quali ha utilizzato solo in parte le risorse economiche disponibili;
- tra gli scopi di 4.MANAGER rientra quello di promuovere iniziative nell'ambito delle politiche attive e di realizzare progetti in materia definiti dalle stesse parti;
- stante la costituzione di 4.MANAGER non risulta necessario continuare ad affidare alla GS/FASI il compito di assolvere anche all'ulteriore impegno contrattuale in materia di iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement;

Tutto ciò premesso, considerato e valutato,
le parti convengono di:

- destinare, in coerenza della deliberazione assunta dalla assemblea FASI in data 28 marzo 2018, una quota parte delle risorse disponibili giacenti alla GS/FASI, quantificata in 16.000.000,00 (sedecimilioni/00) di euro, alle iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement a favore dei manager delle aziende produttrici di beni e servizi;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI a porre in essere i conseguenti atti necessari per attuare il trasferimento del suddetto importo a 4.MANAGER, in coerenza con il parere legale già acquisito;
- modificare, per l'anno 2019, con effetto dal gennaio 2019, le precedenti intese relative alla contribuzione alla GS/FASI, riducendola a un importo di euro 100,00, per dirigente in servizio, nonché di rinviare alla fase di rinnovo del c.c.n.l., in scadenza a dicembre, ogni ulteriore deliberazione in merito. Quindi destinare a 4.MANAGER, in coerenza con la deliberazione assunta dalla assemblea FASI in data 28 marzo 2018, sempre con effetto dal 1° gennaio 2019, la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per la GS/FASI, al fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento, formazione e placement svolte da 4.MANAGER;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI, tenendo conto degli accordi contrattuali in essere con soggetti terzi sulla non autosufficienza, a predisporre un articolato progetto di sviluppo di tutele nel campo della non autosufficienza per i propri assistiti. Questo progetto, potrà comprendere il riordino delle tutele nel campo della non autosufficienza già attive in ambito FASI e dovrà prevedere un potenziamento delle stesse tutele valutando la possibilità di sviluppare anche forme a capitalizzazione;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI a considerare l'opportunità che la gestione di tali nuove tutele sia affidata ad una nuova Gestione separata in ambito FASI, che potrebbe denominarsi "FASI non autosufficienza" e che dovrebbe avere autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI a elaborare il progetto, unitamente ad uno specifico piano industriale, in tempo utile perché possa essere presentato all'assemblea del Fondo entro il 31 ottobre 2019 al fine di avviare la gestione FASI non autosufficienza, le nuove tutele e le diverse contribuzioni a far data dal 1° gennaio 2020;
- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI a disporre per il finanziamento della nuova gestione "FASI non autosufficienza" di un ammontare non inferiore a 16 milioni di euro dal "patrimonio"

della GS/FASI, nonché le risorse che, annualmente, FASI destina per garantire le tutele FASI già attive nel campo della non autosufficienza;

- invitare il Consiglio di amministrazione del FASI, per l'anno 2019, a utilizzare, per la copertura delle prestazioni della GS/FASI ma anche per l'avvio della gestione "FASI non autosufficienza" (che sarà in vigore dal 1° gennaio 2020), la suddetta contribuzione di 100 euro annui per dirigente in servizio, salve le ulteriori determinazioni che saranno adottate in materia in sede di rinnovo del contratto nazionale.

VI

**Accordo 30 luglio 2019
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende industriali**

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 c.c.n.l. 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 vigore 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 c.c.n.l. 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, valutata 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 vogliono 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 1° 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, 1° 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:

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 IWS S.p.a., 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 (centoottanta/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%. E' 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. E' 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 PREVINDAI, 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 prestatore 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 a.3., 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 S.p.a., 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 è 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, 1° 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.

Allegato
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).