CONFINDUSTRIA

FEDERMANAGER

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

1° GENNAIO 2015 - 31 DICEMBRE 2018

I N D I C E

NOTA DI INTENTI *Pag.*

PARTE PRIMA
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 *Qualifica e suo riconoscimento – Applicabilità del contratto – Controversie*

Art. 2 *Istituzione del rapporto* "

PARTE SECONDA
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 *Trattamento minimo complessivo di garanzia*

Art. 4 *Importo per ex elemento di maggiorazione (ABROGATO)*

Art.5 *Ex meccanismo di variazione automatica (ABROGATO)* "

Art. 6 *Aumenti di anzianità (ABROGATO)* "

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

PARTE TERZA
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 *Ferie*

Art. 8 *Aspettativa* "

Art. 9 *Formazione – Aggiornamento culturale – professionale*

Art. 10 *Trasferte e missioni* "

Art. 11 *Trattamento di malattia e di maternità*

Art. 12 *Trattamento di infortunio e di malattia da causa di servizio : Copertura assicurativa* "

Art. 13 *Trasferimento di proprietà dell'azienda*

Art. 14 *Trasferimento del dirigente* "

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

Art. 16 *Mutamento di posizione*

PARTE QUARTA
TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 17 *Previdenza*

Art. 18 *Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo* "

PARTE QUINTA
TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO
Art. 19 *Collegio arbitrale*
Art. 20 *Informazione e consultazione dei dirigenti*
Art. 21 *Controversie* "

PARTE SESTA
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO
Art. 22 *Risoluzione del rapporto di lavoro*
Art. 23 *Preavviso* "
Art. 24 *Trattamento di fine rapporto*
Art. 25 *Indennità in caso di morte*
Art. 26 *Anzianità* "

PARTE SETTIMA
DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 27 *Disposizioni generali e condizioni di miglior favore*
Art. 28 *Contributi sindacali* "
Art. 29 *Decorrenza e durata* "

ALLEGATI

Elenco degli Allegati

1. *Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale*
   - *1.1. Allegato al verbale di accordo 24 novembre 2004 per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale*
2. *Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione*
   - *2.1. 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*
   - *2.2. Interpello della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro 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"*
   - *2.3. Autorizzazione a tempo indeterminato alla Fondazione "Fondirigenti Giuseppe Taliercio" del 8 settembre 2008 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali all'esercizio dell'attività di ntermediazione*
3. *Verbale di Accordo 14 aprile 2006 sul trattamento di maternità*
4. *Verbale di accordo 25 novembre 2009 per la promozione del Bilancio delle Competenze*
5. *Verbale di accordo 25 novembre 2009 sulla previdenza complementare*
6. *Verbale di accordo 17 giugno 2010 per l'affidamento a Fondirigenti della procedura di individuazione delle società da convenzionare per bilancio di competenze e placement*
   - *6.1. Invito pubblico a manifestazione di interesse per i servizi per l'erogazione del bilancio di competenza e assessment, nonché per il servizio di placement*
7. *Modelli alternativi di compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management by Objective)*
   - *Modello a*
   - *Modello b*
   - *Modello c*
8. *Accordo di rinnovo 30 dicembre 2014 – Sostegno al reddito dirigenti disoccupati e Accordo FASI*

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
30 DICEMBRE 2014
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI
DI BENI E SERVIZI

Addì, 30 dicembre 2014, in Roma

tra la ***Confindustria****, rappresentata dal Vice Presidente per le Relazioni Industriali e il Welfare Stefano Dolcetta che, assistito dal Direttore dell'Area lavoro e welfare, Pierangelo Albini, dal Vice direttore Giulio De Caprariis, e da Luca Del Vecchio, Massimo Marchetti, Fabio Pontrandolfi, ha guidato la delegazione composta da: Massimo Bottelli, Luigi Campanaro, Gianni Canazza, Gabriele Cardia, Paolo Centofanti, Roberto Ceroni, Marco Cervini, Daniela Dario, Patrizia Ferri , Stefano Franchi, Roberto Guseo, Maria Rita Iorio, Daniele Lamanna, Mario Levrini, Stefano Malandrini, Daniele Marrama, Raffaele Nardacchione, Marcello Orifici, Emilio Pascale, Francesca Patrone, Maurizio Piccinno, Andrea Piscitelli, Marco Rendina, Massimo Richetti, Glauco Roberti, Marco Romussi, Luca Scapolo, Sergio Viceconte;*

e la ***Federmanager*** *(Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali) rappresentata dal Presidente, Giorgio Ambrogioni e dalla Delegazione composta da Roberto Covallero (Capo Delegazione), Marco Bodini, Andrea Molza, Paolo Parrilla, Luigi Pignatelli e Renato Signoretti con l'assistenza del Direttore Generale, Mario Cardoni, e di Giancarlo Argenti, Roberto Granatelli, Riccardo Pericoli, Annalisa Sala;*

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

NOTA DI INTENTI

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

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

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 30 dicembre 2014.

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 cod.civ. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

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

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

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

Art. 2 -Istituzione del rapporto

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

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

PARTE SECONDA

TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

Art. 3 -Trattamento minimo complessivo di garanzia

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

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

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 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 77.170 Euro;

- 71 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 79.756 Euro.

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 prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo una tantum utile, nel caso di risoluzione del

rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

6. Il trattamento economico annuo lordo complessivamente spettante al dirigente, continuerà ad essere erogato in tredici mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendalmente 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 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.

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.

Art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione

L'art. 4 del CCNL 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 CCNL 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 CCNL 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 30 dicembre 2014 è stata concordata la disciplina transitoria e riportata in calce al precedente art. 3.

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

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.

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 -Ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 8 -Aspettativa

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

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

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

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

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

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

Art. 9 -Formazione - Aggiornamento culturale-professionale

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

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

Art. 10 -Trasferte e missioni

1. 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

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

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

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

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

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

2. L'azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:
a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;
b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e in vigore fino al 24 luglio 2000;
c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:
- infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
- professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124;
- retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al comma 2 dell'art. 24.

4. In relazione al decreto legislativo n. 38/2000 che, a decorrere dal 16 marzo 2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, l'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente secondo comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:
a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'Inail all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;
b) la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'Inail;
c) la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'Inail o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;
d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'Inail ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere,

ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'Inail.
In caso di esito favorevole, il dirigente dovrà restituire alla Compagnia la somma che la predetta avrà versato in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° luglio 2010 ad euro 150.000,00 (centocinquantamila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 220.000,00 (duecentoventimila/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 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 aziendalmente già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

I. Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente all'ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), e 5 dell'art. 12 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.
II. Le parti convengono altresì che, in ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 5 e 8 dell'art. 12, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:
1. dall'Inps o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;
2. dall'Inail, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.

III. Le parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. c), 5 e 8 dell'art.12, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.
IV. Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al comma 5 dell'art. 12 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.
V. Le parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965, di cui al terzo comma del presente articolo, deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la sentenza della Corte Costituzionale n. 350 del 1997, in base alla quale l'Inail indennizza, oltre alle malattie elencate nella predetta tabella, anche le malattie non tabellate di cui il dirigente dimostri l'origine professionale.

Art. 13 -Trasferimento di proprietà dell'azienda

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

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

Art. 14 -Trasferimento del dirigente

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

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

3. Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità una tantum pari a 3 mensilità e mezzo di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia ed a 2 mensilità e mezzo per il dirigente senza carichi di famiglia.

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

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

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

2. A decorrere dal 1° giugno 1985, il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari, a decorrere dal 1° giugno 2000, al corrispettivo del preavviso individuale maturato.
3. Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

4. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico

dell'azienda. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.

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

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

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

DICHIARAZIONE 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, risolva, 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 risolva 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

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

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

PARTE QUINTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19 -Collegio arbitrale

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

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

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

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

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

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

7. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., dell'Organizzazione territoriale competente della 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 comma 10, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

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

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

15 - 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:

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

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

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

18. 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, anche al di fuori 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 comma 4 del presente articolo, i Collegi già costituiti in base al comma 2 dell'art. 19 del contratto collettivo nazionale di lavoro 3 ottobre 1989 si intendono prorogati in carica fino alla scadenza del presente contratto, salvo che da parte delle Organizzazioni sindacali

territorialmente competenti non si richieda, congiuntamente, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, la costituzione ex novo del Collegio in base alle norme di cui al comma 2 del presente articolo. In tal caso il nuovo Collegio deve essere costituito entro i successivi 30 giorni.
Tuttavia i ricorsi che, alla data di stipulazione del presente contratto, siano pendenti avanti i Collegi già costituiti o che siano inoltrati nel periodo intercorrente tra la data di stipulazione stessa ed il momento della eventuale richiesta di costituzione di nuovo Collegio, ai sensi del comma 1 della presente norma di attuazione, verranno definiti dai medesimi indipendentemente dalla intervenuta eventuale costituzione del nuovo Collegio.

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

Art. 20 - Informazione e consultazione dei dirigenti

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 21 -Controversie

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

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

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

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

PARTE SESTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22 -Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione 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, 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.

Art. 23 -Preavviso

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

a) mesi 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.

2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.

4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

5. È in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 24 -Trattamento di fine rapporto

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

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

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

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

«Per i dirigenti che, alla data del 31 gennaio 1979, hanno maturato l'anzianità già prevista dal sostituito art. 22 del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1975 per il conseguimento, sull'intera anzianità o su parte di essa, della maggiore indennità in ragione di mezza mensilità, si procederà a quantificare l'indicata maggiore indennità spettante alla data predetta, traducendola in corrispondenti mensilità (e/o frazione individuata ai sensi dell'art. 24, comma 2, del citato contratto collettivo nazionale di lavoro) che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione al quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

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

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

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

Le quantificazioni stabilite al comma 2 avverranno in base al rapporto tra l'anzianità maturata nella qualifica di dirigente alla data del 31 gennaio 1979 e la permanenza in detta qualifica che sarebbe stata individualmente necessaria a norma del sostituito art. 22 per consentire la migliore misura per l'intera anzianità. Per procedere al

calcolo del rapporto, che sarà espresso con tre cifre decimali, le suddette grandezze vanno indicate in numero di mesi. L'individuazione delle corrispondenti mensilità e/o frazione sarà ottenuta moltiplicando per quattro l'indicato rapporto».

Art. 25 -Indennità in caso di morte

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

Art. 26 -Anzianità

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

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

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

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 27 -Disposizioni generali e condizioni di miglior favore

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

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

Art. 28 -Contributi sindacali

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

Art. 29 -Decorrenza e durata

1. Il presente contratto, rinnovato con l'accordo 30 dicembre 2014, decorre dal 1 gennaio 2015 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2018.

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che il complessivo trattamento economico e normativo derivante dal rinnovo del contratto concluso in data 30 dicembre 2014 costituisce una disciplina di miglior favore per i dirigenti, anche con riferimento ai singoli istituti oggetto di nuova e specifica regolamentazione, rispetto al contratto collettivo nazionale del 31 dicembre 1948, recepito dal D.P.R. 2 gennaio 1962, n. 483.

ALLEGATO 1

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'articolo 118, commi 1 e seguenti della I. n. 388/2000, modificata dalla 1. 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.

CONFINDUSTRIA	*FEDERMANAGER*
Il Vice Presidente per le Relazioni Industriali e Affari Sociali	*Il Presidente*
ALBERTO BOMBASSEI	*EDOARDO LAZZATI*

Allegato 1.1

ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO

PER LA VERIFICA DEI PIANI FORMATIVI

IN SEDE NAZIONALE E TERRITORIALE

Protocollo d'Intesa

Addì,

Tra

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

FEDERMANAGER ..... rappresentata da .....
.

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'articolo 118 c. 1 e segg. della legge 388/2000 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti;*

- *l'accordo Confindustria - Federmanager per la costituzione del Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi del 23 maggio 2002 (Fondirigenti);*

- *lo Statuto e il Regolamento di Fondirigenti del 9 dicembre 2002;*

- *il decreto del Ministero del Lavoro del 18 marzo 2003 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 3 aprile 2003;*

si conviene quanto segue

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

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

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

- *finalità dell'intervento e descrizione delle competenze da sviluppare, aggiornare e/o riqualificare;*

- *individuazione delle modalità dell'intervento formativo e sua articolazione*

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

La Commissione ha, inoltre, il compito di:

- *proporre alle Parti firmatarie del presente accordo ipotesi di piani formativi territoriali e settoriali di interesse per il personale dirigente dipendente di aziende aderenti al Fondirigenti;*

- *compiere valutazioni, sulla base dei dati forniti da Fondirigenti, circa la distribuzione degli interventi di formazione continua dei dirigenti sul territorio.*

L'attività di segreteria sarà assicurata dall'Associazione .....

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

Associazione/Unione Industriali di	*Federmanager di*
.....	.....

ALLEGATO 2

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

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

Premesso che

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

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

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

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

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

tutto ciò premesso

le parti convengono che:

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

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

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

3) le parti intendono altresì offrire ai dirigenti di cui al punto 1 l'insieme dei seguenti servizi, anche per il tramite di convenzioni con altre agenzie autorizzate:
• consulenza, informazione e riorientamento, su richiesta dei manager interessati, per ridurre i gap professionali, fornendo anche indicazioni sui trend di sviluppo;
• assistenza per l'analisi e l'identificazione dei bisogni di formazione dei dirigenti di cui al punto 1) e delle relative scelte formative;

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

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

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

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

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

CONFINDUSTRIA	*FEDERMANAGER*
Il Vice Presidente per le Relazioni Industriali e Affari Sociali	*Il Presidente*
ALBERTO BOMBASSEI	*EDOARDO LAZZATI*

ALLEGATO 2.1

AUTORIZZAZIONE PROVVISORIA ALLA FONDAZIONE "FONDIRIGENTI – GIUSEPPE TALIERCIO" DEL 6 APRILE 2006 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI ALL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' DI INTERMEDIAZIONE

FONDIRIGENTI
n. prot. FDR/GEN/IN/0042/2006
data 10.04.2006

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO
DIVISIONE I

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 06/04/2006
Prot. 13 / I / 0009067

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la legge 14.02.2003 n. 30;

VISTO il decreto legislativo 10.09.2003 n. 276;

VISTI il decreto ministeriale 23 dicembre 2003 e il decreto ministeriale 5 maggio 2004;

VISTA la richiesta di autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di intermediazione presentata - ai sensi degli articoli 4, comma 2 e 6, comma 3 del decreto legislativo 10.09.2003 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'articolo 5 del decreto ministeriale 23 dicembre 2003;

ACCERTATO che in capo all'Ente richiedente sussistono i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 3 del decreto legislativo 10.09.2003 n. 276,

RILASCIA

alla Fondazione "Fondirigenti – Giuseppe Taliercio", Ente bilaterale, **autorizzazione provvisoria** all'esercizio dell'attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 10.09.2003 n. 276.

DISPONE

contestualmente l'iscrizione della predetta società nell'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro, **Sez. III**, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto ministeriale 23.12.2003.

Roma, 06 APR. 2006

[redacted]

ALLEGATO 2.2

INTERPELLO DELLA DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA DEL MINISTERO DEL LAVORO 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"

INTERPELLO N. 12/2008

Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Partenza - Roma, 05/05/2008
Prot. 25/I/0005902

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Alla Confindustria
Viale dell'Astronomia, 30
00144 - Roma

Oggetto: art. 9 D.Lgs. n. 124/2004 – benefici contributivi applicabili alle assunzioni di dirigenti disoccupati – interpretazione art. 20, L. 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, L. 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 pubblicistiche 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: L. n. 264/1949 – L. 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 L. 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 L. 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.

IL DIRETTORE GENERALE
(D
[redacted]

ALLEGATO 2.3

AUTORIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO ALLA FONDAZIONE "FONDIRIGENTI - GIUSEPPE TALIERCIO" DEL 8 SETTEMBRE 2008 DEL MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI ALL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO
Div. 1

FONDIRIGENTI
Viale Pasteur, 10
00144 - ROMA

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 08/09/2008
Prot. 13 / 1 / 0017181

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, co. 2 lett. c) del D.Lgs. 276/03, 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. 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. 23/12/0003.

[redacted]

ALLEGATO 3

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.

CONFINDUSTRIA FEDERMANAGER

ALLEGATO 4

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'articolo 118, commi 1 e seguenti della L. n. 388/2000, modificata dalla L. n. 289/2002 e dalla L. n. 311/2004 che prevede il finanziamento attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali;
- visto l'accordo Confindustria - Federmanager per la costituzione di Fondirigenti del 23 maggio 2002, modificato il 30 ottobre 2008 e lo Statuto e il Regolamento di Fondirigenti;

convengono

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

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

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

3. Il bilancio di competenze sarà composto da:

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

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le Relazioni Industriali, Affari Sociali e Previdenza
ALBERTO BOMBASSEI

FEDERMANAGER
Il Presidente
GIORGIO AMBROGIONI

ALLEGATO 5

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. È 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 annuo a carico dell'azienda di cui al precedente punto a.1. non può risultare inferiore a 4.000,00 (quattromila/00) euro. Tale livello minimo è stabilito in 4.500,00 (quattromilacinquecento/00) euro per il 2012 e in 4.800,00 (quattromilaottocento/00) euro a decorrere dal 2013;

e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del 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, 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.

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le Relazioni Industriali, Affari Sociali e Previdenza
ALBERTO BOMBASSEI

FEDERMANAGER
Il Presidente
GIORGIO AMBROGIONI

Allegato 6

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 17 giugno 2010, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

premesso che

• l'Accordo 25 novembre 2009 di rinnovo del ccnl 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.

CONFINDUSTRIA *FEDERMANAGER*

Allegato 6.1

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.

I. 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 concreterà 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 nr. telefonico 06-5903910.

IV. MODALITA' 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.

FONDIRIGENTI

Il Rappresentante Legale

Allegato 7

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

Saranno inserite le immagini delle relative slide

Allegato 8

Addì, 30 dicembre 2014, in Roma

t r a

CONFINDUSTRIA

e

FEDERMANAGER

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

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

...OMISSIS...

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 affinchè 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 fine del budget;

b) determinazione annuale del contributo previsto dall'art. H del regolamento;

c) ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo di cui all'art. H del regolamento (per i soli dirigenti pensionati), dovranno essere considerati i soli periodi di iscrizione al FASI;

d) l'adozione di interventi sull'art. L del regolamento per rimodulare le penalizzazioni di ritardata iscrizione, al fine di incentivare l'iscrizione al Fondo;

e) in relazione alle confluenze collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in 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 2015;

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.