

Contratto: DIRIGENTI - Aziende industriali
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dirigenti di aziende industriali

23 MAGGIO 2000

(Decorrenza: 1° gennaio 2000 - Scadenza: 31 dicembre 2003)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2001

rinnovato per la parte economica

26 MARZO 2003

(Decorrenza: 1° gennaio 2002 - Scadenza: 31 dicembre 2003)

rinnovato

24 NOVEMBRE 2004 (*)

(Decorrenza: 1° gennaio 2004 - Scadenza: 31 dicembre 2008)

Parti stipulanti

CONFINDUSTRIA

e

la Federazione nazionale dirigenti di aziende industriali (FEDERMANAGER)

(*) Integrato dagli accordi 14 aprile 2006 in materia di previdenza complementare e maternità.

Testo del c.c.n.l.

Parte prima

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1

*(Qualifica e suo riconoscimento
Applicabilità del contratto - Controversie)*

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

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.

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

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

Art. 2

(Istituzione del rapporto)

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.

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 ECONOMICO

Art. 3
(Determinazione del minimo contrattuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il minimo contrattuale mensile base è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2000, in lire 5.990.000 (3.093,58 Euro) e, con decorrenza dal 1° gennaio 2001, in lire 6.170.000 (3.586,54 Euro). Tali misure sono comprensive dell'importo di lire 1.581.000 mensili maturate, alla data del 1° luglio 1991, a titolo di meccanismo di variazione automatica della retribuzione, soppresso ai sensi dell'art. 5 dell'accordo 18 febbraio 1992.

Gli incrementi del minimo contrattuale mensile base, come risultanti dalle decorrenze sopra indicate, non comportano riflessi sull'importo per ex elemento di maggiorazione e sugli aumenti di anzianità di cui rispettivamente all'art. 4 e all'art. 6.

Le variazioni in funzione dell'anzianità di servizio nella qualifica sono regolate dall'art. 6.

Sulle retribuzioni di fatto percepite alla data del 31 dicembre 1999 è apportato, con decorrenza dal 1° gennaio 2000, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di lire 5.990.000 mensili fissato dal punto 1) del presente articolo e quello fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 1999, dal punto 1) dell'art. 3 dell'accordo 19 novembre 1997 (lire 5.800.000).

Analogamente, sulle retribuzioni di fatto percepite alla data del 31 dicembre 2000 sarà apportato, con decorrenza dal 1° gennaio 2001, un aumento pari alla differenza tra i due minimi base stabiliti al precedente punto 1) (lire 6.170.000 meno lire 5.990.000).

In applicazione di quanto concordato con l'accordo 19 novembre 1997, a decorrere dal 1° gennaio 2000, i miglioramenti economici ricorrenti, sulle retribuzioni mensili di fatto percepite, attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 1998, sono assorbibili o conguagliabili con gli aumenti previsti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001.

Salvo il rispetto dei minimi mensili base previsti dal punto 1) nonchè dell'importo per ex elemento di maggiorazione di cui all'art. 4, gli aumenti delle retribuzioni di fatto di cui al precedente punto 2) non sono dovuti ai dirigenti assunti dal 1° gennaio 2000.

Disposizioni transitorie

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) continua a rimanere ferma la corresponsione dell'importo mensile eventualmente attribuito ai sensi del punto 1 delle disposizioni transitorie all'art. 3 del c.c.n.l. 16 maggio 1985, del punto 1 delle disposizioni transitorie all'art. 3 del c.c.n.l. 3 ottobre 1989, nonchè al punto 1 delle disposizioni transitorie all'art. 3 dell'accordo 18 febbraio 1992;

b) gli aumenti retributivi derivanti dal presente contratto trovano applicazione nei confronti dei dirigenti in servizio alla data del 23 maggio 2000. Gli importi afferenti il periodo 1° gennaio-31 maggio 2000 saranno corrisposti, semprechè dovuti, con la retribuzione afferente il mese di giugno 2000.

Dichiarazione a verbale

Le parti, tenuto conto dell'evoluzione delle realtà produttive del Paese e dell'esigenza di crescente coinvolgimento del dirigente nei risultati dell'azienda, costituiranno un gruppo di lavoro paritetico per l'esame del modello di assetti contrattuali, anche in relazione alle esperienze in atto nei principali Paesi europei.

Il gruppo presenterà le proprie valutazioni e proposte alle parti stesse entro il 31 dicembre 2000.

N.d.R.: L'accordo 26 marzo 2003 prevede quanto segue:

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) (Omissis).

b) Stante la natura di emolumenti arretrati dell'importo riferito al 2002 (1.255,30 euro), esso è assorbibile o conguagliabile con l'importo per indennità di vacanza contrattuale complessivamente corrisposto nel 2002 (255,30 euro) e con i miglioramenti economici ricorrenti attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 1998, a meno che tali miglioramenti siano stati espressamente dichiarati non assorbibili. L'assorbibilità dell'importo per indennità di vacanza contrattuale non si applica al rateo mensile di cui all'ultimo periodo del terzo alinea che precede, la cui

determinazione già scomputa l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta. Stante sempre la natura di emolumenti arretrati del predetto importo, esso è utile ai fini del computo del t.f.r.

c) 1. Gli aumenti della retribuzione di fatto stabiliti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 trovano applicazione nei confronti dei dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo. Gli importi relativi al periodo 1° gennaio-31 marzo 2003 saranno corrisposti, sempre che dovuti, con la retribuzione afferente il mese di aprile 2003.

2. Gli aumenti della retribuzione di fatto stabiliti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 non sono dovuti ai dirigenti con retribuzione annua individuale di fatto al 31 dicembre 2002 superiore a 160.200,00 euro. Quanto disposto al precedente periodo opera esclusivamente nei confronti dei dirigenti per i quali, in base alla normativa vigente, la pensione viene calcolata interamente con il sistema retributivo. Per retribuzione individuale di fatto si intende quella composta esclusivamente da minimo base, aumenti di anzianità, importo per ex elemento di maggiorazione, superminimo, rateo della 13ª mensilità e di eventuali mensilità aggiuntive.

e) A far data dal mese di aprile 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 1

(Trattamento minimo complessivo di garanzia)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;

- l'importo ex elemento di maggiorazione;

- gli aumenti di anzianità;

- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam";

nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati ("management by objective") concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche "una tantum", nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il "trattamento minimo complessivo di garanzia", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo "una tantum" da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'(dall')anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente (sarà incrementato di un importo pari all'"una tantum" erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che), 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 (erogato mensilmente sotto la voce "trattamento economico individuale").

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

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

A far data dal 1° gennaio 2005, le voci che compongono la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

- minimo contrattuale comprensivo del meccanismo di variazione automatica;

- ex elemento di maggiorazione;

- aumenti di anzianità;

- superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam";

che saranno riunite in un'unica voce denominata "trattamento economico individuale".

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

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

Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) a seguito dell'introduzione del trattamento minimo complessivo di garanzia, sono abrogati l'art. 3 - Determinazione del minimo contrattuale, l'art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione, l'art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica, l'art. 6 - Aumenti di anzianità, della Parte seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003;

b) l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, sarà corrisposto alle condizioni e nella misura stabilite dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003;

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

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

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

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

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

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

Art. 2

(Clausola compromissoria)

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'elemento di maggiorazione di cui all'art. 4 dell'accordo 23 luglio 1987 continua ad essere riconosciuto, in cifra, con le modalità di erogazione in atto, limitatamente ad un ammontare corrispondente al 12% degli elementi della retribuzione mensile individuale di fatto percepiti dal dirigente antecedentemente alla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 3 ottobre 1989 e considerati utili dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto per il computo del trattamento di fine rapporto.

Conseguentemente, la percentuale indicata nel 1° comma non è più applicata ai miglioramenti retributivi attribuiti successivamente al dirigente a qualsiasi titolo (collettivo e/o individuale), ivi compresi tutti quelli derivanti, dal 1° luglio 1989, dal richiamato c.c.n.l. 3 ottobre 1989.

Per i dirigenti assunti o promossi nella qualifica a decorrere dalla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 3 ottobre 1989, è riconosciuto un importo in cifra fissa pari a lire 438.000 mensili, corrispondente al 12% applicato al minimo contrattuale mensile base previsto dall'accordo 23 luglio 1987 per il rinnovo della Parte seconda del c.c.n.l. 16 maggio 1985, nonchè all'importo mensile per meccanismo di variazione automatica in atto al luglio 1989 (rispettivamente lire 2.300.000 e lire 1.350.000).

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che dall'ammontare della retribuzione individuale di fatto, previsto dal 1° comma ai fini del computo dell'ex elemento di maggiorazione, erano esclusi anche i miglioramenti economici che fossero stati aziendali attribuiti al dirigente, dalla data di sottoscrizione dell'accordo 23 luglio 1987 o successivamente, in forma espressa e contestualmente a titolo di anticipazione sugli aumenti derivanti dal c.c.n.l. 3 ottobre 1989.

Le parti si danno altresì atto che nei predetti miglioramenti economici era ricompreso l'importo afferente il 12%, suscettibile pertanto di assorbimento con i miglioramenti derivanti dal medesimo c.c.n.l. 3 ottobre 1989.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 1

(Trattamento minimo complessivo di garanzia)

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

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

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

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

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

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

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

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

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;
- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;
- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam";

nonchè tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati ("management by objective") concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche "una tantum", nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il "trattamento minimo complessivo di garanzia", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo "una tantum" da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente (sarà incrementato di un importo pari all'"una tantum" erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che), 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 (erogato mensilmente sotto la voce "trattamento economico individuale").

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

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

A far data dal 1° gennaio 2005, le voci che compongono la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

- minimo contrattuale comprensivo del meccanismo di variazione automatica;
- ex elemento di maggiorazione;
- aumenti di anzianità;
- superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam";

che saranno riunite in un'unica voce denominata "trattamento economico individuale".

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

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

Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) a seguito dell'introduzione del trattamento minimo complessivo di garanzia, sono abrogati l'art. 3 - Determinazione del minimo contrattuale, l'art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione, l'art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica, l'art. 6 - Aumenti di anzianità, della Parte seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003;

b) l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, sarà corrisposto alle condizioni e nella misura stabilite dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003;

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

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

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

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

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

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

Art. 2

(Clausola compromissoria)

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. 5

(Ex meccanismo di variazione automatica)

Dal luglio 1991 è soppresso l'istituto del meccanismo di variazione automatica della retribuzione dei dirigenti correlato all'aumento del costo della vita, adottato con il c.c.n.l. 4 aprile 1975 e da ultimo disciplinato dall'art. 5 del c.c.n.l. 3 ottobre 1989.

Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° luglio 1991 (lire 1.581.000 mensili), non suscettibile quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel minimo contrattuale mensile base di cui al punto 1) dell'art. 3 del presente accordo, come espressamente stabilito da detta disposizione.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che la predetta soppressione del sistema contrattuale di variazione automatica è stata convenuta nel quadro del superamento di ogni residua forma di indicizzazione automatica della retribuzione, finalizzato anche a riaffermare il ruolo essenziale della sede negoziale nella definizione dei contenuti economici della disciplina collettiva nazionale della categoria.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 1

(Trattamento minimo complessivo di garanzia)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;
- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;

- i superminimi e/o sovraindizi e/o assegni "ad personam";

nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati ("management by objective") concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche "una tantum", nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il "trattamento minimo complessivo di garanzia", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo "una tantum" da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'(dall')anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente (sarà incrementato di un importo pari all'"una tantum" erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che), 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 (erogato mensilmente sotto la voce "trattamento economico individuale").

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

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

A far data dal 1° gennaio 2005, le voci che compongono la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

- minimo contrattuale comprensivo del meccanismo di variazione automatica;
- ex elemento di maggiorazione;
- aumenti di anzianità;
- superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam";

che saranno riunite in un'unica voce denominata "trattamento economico individuale".

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

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

Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) a seguito dell'introduzione del trattamento minimo complessivo di garanzia, sono abrogati l'art. 3 - Determinazione del minimo contrattuale, l'art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione, l'art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica, l'art. 6 - Aumenti di anzianità, della Parte seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003;

b) l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, sarà corrisposto alle condizioni e nella misura stabilite dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003;

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

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

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

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

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

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

Art. 2

(Clausola compromissoria)

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. 6

(Aumenti di anzianità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Gli aumenti retributivi in funzione dell'anzianità di servizio del dirigente sono autonomamente ed integralmente regolati come appresso:

a) al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal 1° giorno del mese successivo al biennio stesso, al dirigente viene corrisposto un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a lire 250.000;

b) gli aumenti biennali di anzianità maturati fino al 30 settembre 1989 e percepiti a tale data continuano ad essere corrisposti nella misura di lire 215.190 mensili per ciascun aumento di anzianità;

c) gli aumenti di anzianità complessivamente riconoscibili al dirigente non possono essere superiori ai dieci bienni, restando inteso che quelli di cui alla precedente lett. b) concorrono al raggiungimento del predetto limite massimo;

d) gli aumenti di anzianità maturati dall'entrata in vigore delle presenti norme o corrisposti con decorrenza da tale data, non sono assorbibili o conguagliabili con gli eventuali trattamenti di

miglior favore percepiti dal dirigente, salvo che questi ultimi risultino attribuiti, in forma espressa e contestualmente, allo stesso titolo.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 1

(Trattamento minimo complessivo di garanzia)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;

- l'importo ex elemento di maggiorazione;

- gli aumenti di anzianità;

- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam";

nonchè 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", nonchè dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il "trattamento minimo complessivo di garanzia", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo "una tantum" da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'(dall')anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente (sarà incrementato di un importo pari all'"una tantum" erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che), 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 (erogato mensilmente sotto la voce "trattamento economico individuale").

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

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

A far data dal 1° gennaio 2005, le voci che compongono la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

- minimo contrattuale comprensivo del meccanismo di variazione automatica;

- ex elemento di maggiorazione;

- aumenti di anzianità;

- superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam";

che saranno riunite in un'unica voce denominata "trattamento economico individuale".

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

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

Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) a seguito dell'introduzione del trattamento minimo complessivo di garanzia, sono abrogati l'art. 3 - Determinazione del minimo contrattuale, l'art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione, l'art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica, l'art. 6 - Aumenti di anzianità, della Parte seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003;

b) l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, sarà corrisposto alle condizioni e nella misura stabile dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003;

c) in via transitoria per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, al dirigente in servizio alla data di sottoscrizione del contratto medesimo che non abbia già maturato il numero massimo di aumenti di anzianità

previsto dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003, sarà corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a € 129,11 (euro centoventinove/11) al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

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

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

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

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

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

Art. 2

(Clausola compromissoria)

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.

Parte terza SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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

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

Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente queste ultime non risultino comunque fruite, in tutto o in parte, entro il 1° semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta per il periodo non goduto una indennità pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno.

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

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

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

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 c.c.n.l. 4 aprile 1975 e successivamente fino alla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 9 ottobre 1979, o gli eventuali trattamenti economici sostitutivi, corrispondenti ai predetti riposi.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 7

(Ferie)

Considerato quanto previsto dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 come modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213, le parti convengono di modificare e integrare l'art. 7 del c.c.n.l., in materia di ferie, come di seguito indicato.

Il comma 1 viene integrato con il seguente periodo:

"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."

Il comma 4 viene così sostituito:

"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."

Restano confermate le disposizioni contenute nei commi 2, 3, 5, 6, 7 e 8.

Art. 8
(Aspettativa)

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

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

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.

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

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 dell'INPDAL; 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.

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

Art. 9
(Formazione - Aggiornamento culturale-professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, le parti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17, della legge n. 196/1997, convengono sulla destinazione del contributo integrativo dello 0,30% introdotto dall'art. 25 della legge n. 845/1978, a un Fondo paritetico, di natura privatistica, che provveda alla realizzazione di quanto sopra.

Le norme concernenti il Fondo saranno stabilite dalle parti mediante successivi accordi.

Le parti si attiveranno congiuntamente nei confronti del Governo affinché vengano rapidamente adottati tutti i provvedimenti necessari per l'utilizzo del prelievo contributivo dello 0,30%.

Le parti si attiveranno, altresì, affinché sia stabilito un meccanismo automatico di tipo fiscale (sul modello del credito di imposta) a sostegno degli investimenti in formazione autonomamente realizzati dalle imprese, nonché la deducibilità fiscale, entro congrui e adeguati limiti, delle eventuali spese autonomamente sostenute dai dirigenti per la stessa formazione.

Inoltre sarà previsto l'esonero fino al 50% degli importi versati al Fondo per la formazione, nei confronti delle imprese che sviluppino e attuino programmi e interventi di formazione continua e permanente a favore dei dirigenti da esse dipendenti, a condizione della preventiva comunicazione di tali progetti e interventi al Fondo.

Nel frattempo le parti, allo scopo di favorire una maggiore partecipazione dei dirigenti alla formazione manageriale, concordano che la "Fondazione Giuseppe Taliercio" - Ente paritetico costituito il 27 febbraio 1997, per iniziativa di FNDAL e Confindustria, sulla base dell'accordo 31 marzo 1994, confermato dal c.c.n.l. 27 aprile 1995 e riconosciuto con decreto del Ministro del lavoro n. 176 del 23 aprile 1998 - offra alle aziende e ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento.

In particolare, la Fondazione provvederà ad organizzare o comunque a promuovere:

- occasioni di individuazione delle competenze professionali e dei fabbisogni formativi (c.d. autodiagnosi delle competenze professionali);
 - corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo-dirigenti;
 - corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata;
 - formazione per favorire l'occupabilità;
- nonchè ad individuare criteri e forme di assistenza per la scelta e valutazione della formazione.

I servizi ed i programmi di formazione così realizzati saranno fruibili senza alcun onere per il dirigente e per l'impresa di appartenenza.

La scelta degli interventi e la selezione dei soggetti beneficiari degli stessi verrà effettuata dalla Fondazione tenuto conto delle esigenze dei richiedenti e della compatibilità degli interventi con le risorse disponibili.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Allegato 4

Verbale di accordo per la verifica
dei piani formativi in sede nazionale e territoriale
Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

Premesso che:

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

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

Visti:

- l'art. 118, commi 1 e seguenti della legge n. 388/2000, modificata dalla legge n. 289/2002 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali;

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

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

Si conviene:

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

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

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

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

- 3) la Commissione potrà altresì predisporre e proporre alle parti in epigrafe piani formativi d'interesse nazionale per imprese e dirigenti;

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

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

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

Allegato 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'art. 118, commi 1 e seguenti della legge n. 388/2000 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti;

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

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

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

Si conviene quanto segue:

- entro il verrà costituita una Commissione bilaterale paritetica composta da 4 componenti, di cui 2 in rappresentanza dell'Associazione industriale di e 2 di Federmanager, con il compito di esaminare ed esprimere il proprio parere di conformità su piani formativi aziendali predisposti dalle aziende in assenza di R.S.A. dei dirigenti, per l'accesso ai finanziamenti di Fondirigenti.

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

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

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

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

La Commissione ha, inoltre, il compito di:

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

L'attività di segreteria sarà assicurata dall'Associazione

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

Art. 10 **(Trasferte e missioni)**

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari al 2% del minimo mensile contrattuale base, diminuito dell'importo per ex meccanismo di variazione automatica pari a lire 1.581.000 mensili, confluito, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel predetto minimo contrattuale mensile base.

In casi di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra azienda e dirigente; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al 1° comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.

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

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

Disposizione transitoria

Le parti si danno atto che fino alla data del 31 maggio 2000, l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili rimane computato sul minimo mensile contrattuale base, sempre diminuito dell'importo per ex variazione automatica in detto minimo confluito, previsto con decorrenza 1° gennaio 1999, dall'art. 3, punto 1, del c.c.n.l. 27 aprile 1995, come modificato dall'accordo 19 novembre 1997 (e cioè su lire 4.219.000, corrispondente alla differenza fra lire 5.800.000 e lire 1.581.000).

N.d.R.: L'accordo 26 marzo 2003 prevede quanto segue:

d) Relativamente alle trasferte e missioni effettuate dopo il 31 dicembre 2001 e fino alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'importo aggiuntivo di cui all'art. 10 del c.c.n.l. 23 maggio 2000 continua a essere calcolato sul minimo mensile contrattuale base in vigore al 31 dicembre 2002, sempre diminuito dell'importo per ex variazione automatica confluito nel predetto minimo.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 10

(Trasferte e missioni)

A decorrere dal 1° gennaio 2005 l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabile dovuto alle condizioni previste dall'art. 10, comma 1, è stabilito in cifra fissa nell'importo di € 65,00 (sessantacinque/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2007 tale importo sarà elevato a € 75,00 (settantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 11 **(Trattamento di malattia e di maternità)**

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

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.

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.

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 14 aprile 2006 prevede quanto segue:

Verbale di accordo

sul trattamento di maternità

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.

Art. 12

*(Trattamento di infortunio e malattia
da causa di servizio: copertura assicurativa)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 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'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;

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, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

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 punto 2) dell'art. 24.

In relazione al D.Lgs. n. 38/2000 che, a decorrere dal 16 marzo 2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, l'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente 2° comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:

a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita

capitalizzata riconosciuta dall'INAIL all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;

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

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

d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'INAIL ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'INAIL.

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

L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, 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 lire 200.000.000 quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a lire 280.000.000 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 lire 270.000 annue che saranno trattenute dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilita opereranno a decorrere dal 1° gennaio 1998.

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

Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al 5° comma eventuali intese, attuali o future, definite fra azienda e dirigente che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi degli eventi ivi specificati, dell'obbligo al pagamento delle somme di cui al richiamato 5° comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

Dichiarazione a verbale in calce all'art. 12

Le parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965, di cui al 3° comma del presente articolo, deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la sentenza della Corte costituzionale n. 350/1997, in base alla quale l'INAIL indennizza, oltre alle malattie elencate nella predetta tabella, anche le malattie non tabellate di cui il dirigente dimostri l'origine professionale.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 12

(Trattamento di infortunio e malattia

da causa di servizio - Copertura assicurativa)

Visto l'accordo 23 maggio 2000 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e considerata la necessità di procedere ad una parziale modifica dell'art. 12 al fine di chiarirne e attualizzarne alcune previsioni (Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa), le parti convengono quanto segue:

1) Il comma 8 è sostituito dal seguente:

"Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al 2° comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al 5° comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra 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 2° e 5° comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.";

2) alla fine del comma 2, lett. a), è inserito il seguente periodo:

"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.";

3) alla fine del comma 5 è inserito il seguente periodo:

"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.";

4) al comma 2, lett. c), dopo le parole "... causata dai predetti eventi", inserire la seguente locuzione:

"che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lett. a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte";

5) al comma 5:

- dopo le parole "una polizza che assicuri", inserire l'espressione: "comunque una sola volta";

- dopo le parole "in caso di morte", sostituire la congiunzione "e" con disgiunzione "o";

6) al comma 5, le somme assicurate dalla polizza ivi prevista per la morte e l'invalidità permanente del dirigente, dovute a cause diverse dall'infortunio comunque determinato e dalla malattia professionale, sono così rideterminate:

Dal 1° luglio 2005 Dirigente senza figli a carico nè coniuge € 116.202,80

Dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge

€ 162.683,92

Dal 1° luglio 2007 Dirigente senza figli a carico nè coniuge € 129.114,22

Dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge

€ 180.759,91

7) l'art. 12, così come modificato ai sensi dei precedenti punti da 1 a 6, è integrato dalla seguente dichiarazione a verbale:

"Dichiarazione a verbale"

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

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, 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 semprechè non ricorra l'ipotesi precedente;

3) da altro Ente previdenziale o da una Azienda sanitaria locale, in ogni altro caso.

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.

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."

Art. 13

(Trasferimento di proprietà dell'azienda)

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

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)

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

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.

Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità "una tantum" pari a 3 mensilità e 1/2 di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia ed a 2 mensilità e 1/2 per il dirigente senza carichi di famiglia.

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.

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

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.

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 15

(Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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.

Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma semprechè 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.

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

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.

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

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.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 15

(Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione)

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

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

Convergono:

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

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

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

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

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

Art. 16
(Mutamento di posizione)

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.

Nota a verbale agli artt. 13, 14, 15 e 16

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, nè per il computo del trattamento di fine rapporto.

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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 14 aprile 2006 prevede quanto segue:

Verbale di accordo

sulla previdenza complementare

Visto l'accordo del 24 novembre 2004 con il quale, nel prevedere il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndai), è stata stabilita la misura di incremento della contribuzione, subordinandone la decorrenza al momento di entrata in vigore delle nuove disposizioni fiscali in attuazione della legge delega di riforma previdenziale n. 243/2004;

Viste le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 252/2005 di attuazione della richiamata legge delega; Considerato che le stesse parti avevano previsto nel medesimo accordo del 24 novembre 2004 di effettuare una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia con particolare riguardo alla destinazione del t.f.r. e alla deducibilità fiscale dei contributi e di assumere le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dei contenuti del medesimo accordo;

Valutata comunque l'opportunità di dare attuazione con gradualità all'incremento della contribuzione nella misura prevista dall'accordo 24 novembre 2004;

Tutto quanto sopra premesso, convengono quanto segue:

a) per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989, la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita:

- con decorrenza 1° gennaio 2006, nel 3,5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 100.709,10 (euro centomilasettecentonove/10) annui e nel 4% della medesima retribuzione globale lorda eccedente il predetto limite e fino a € 145.000,00 (euro centoquarantacinquemila/00);

- con decorrenza 1° gennaio 2007, nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00);

b) per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita:

- con decorrenza 1° gennaio 2006, nel 3,5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 93.500,00 (euro novantatremilacinquecento/00) annui;

- con decorrenza 1° gennaio 2007, nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 100.000,00 (euro centomila/00) annui;

c) la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio di cui all'accordo 3 ottobre 1989 è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a), mentre la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio di cui all'accordo 31 gennaio 1996 è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai

sensi del precedente punto b). In entrambi i casi la contribuzione dovuta dal dirigente è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con i medesimi limiti di importo previsti, ai fini della contribuzione aziendale, rispettivamente dai predetti punti;

d) agli effetti dei precedenti punti a), b) e c), si fa riferimento ai fini della determinazione della retribuzione globale lorda a tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i dirigenti in servizio di cui all'accordo 31 gennaio 1996 sono escluse dalla retribuzione globale lorda anche le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;

e) con effetto dal 1° gennaio 2006 viene abolito l'ulteriore limite alla contribuzione dovuta al Fondo individuato nei precedenti accordi dai limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente per la contribuzione destinata alla previdenza complementare;

f) i versamenti per l'adeguamento alle nuove misure previste dal presente accordo dei contributi afferenti il primo trimestre 2006, verranno effettuati dalle imprese, anche per la quota a carico dei dirigenti e previa trattenuta sulla loro retribuzione, contestualmente al versamento del secondo trimestre del 2006;

g) il presente accordo si applica ai dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;

h) si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

Art. 18

(Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo)

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.

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)

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

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.

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

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

Salvo diverso accordo tra le Organizzazioni delle due parti territorialmente competenti, il Collegio ha sede presso l'Ufficio provinciale del lavoro.

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

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., dell'Organizzazione territoriale competente della FNDI, 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.

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

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.

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

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

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

L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le parti, infine, costituiranno un gruppo di lavoro paritetico che, tenuto conto degli approfondimenti già sviluppati in occasione del rinnovo del c.c.n.l. 27 aprile 1995, esamini ogni possibile fattispecie di risoluzione del rapporto lavorativo del dirigente, predisponendo, per ciascuna di esse e complessivamente, valutazioni e proposte da sottoporre alle parti stesse entro il 31 dicembre 2000.

Norme di attuazione

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

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

II) In caso di eventuale costituzione di nuovo Collegio, il termine di cui al 7° comma del presente articolo si intende prorogato fino al 10° giorno successivo a quello dell'avvenuta costituzione del Collegio e ciò anche ove tale costituzione fosse successiva alla scadenza dei termini sopra richiamati (prima norma di attuazione).

Art. 20

(Rappresentanze sindacali aziendali)

I Sindacati dei dirigenti competenti per territorio ed aderenti alla FNDAl possono istituire Rappresentanze sindacali nelle aziende.

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

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

Art. 21

(Controversie)

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

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.

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.

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

Parte sesta

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

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

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

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.

Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale della FNDAl, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sè motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 23 e 24.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60° se donna).

Art. 23 (Preavviso)

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

- a) mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.

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

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

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.

E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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.

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.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che dalla stipula del c.c.n.l. 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)

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'articolo 2120 del codice civile, come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

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

Disposizione transitoria

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

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

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

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

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

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

Art. 25 (Indennità in caso di morte)

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)

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.

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.

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)

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.

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

Art. 28 (Contributi sindacali)

Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti al Sindacato dirigenti industriali della FNDI, territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

Art. 29

(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2000, salvo le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli ed avrà scadenza il 31 dicembre 2003, ad eccezione della parte relativa al trattamento economico (Parte seconda), che scadrà il 31 dicembre 2001.

In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata a.r. almeno 2 mesi prima di ciascuna delle scadenze sopra indicate, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

N.d.R.: L'accordo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Art. 29

(Decorrenza e durata)

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

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

Allegati

Verbale di accordo

23 maggio 2000 sulla previdenza obbligatoria

Addì, 23 maggio 2000,

- Esaminato in occasione del rinnovo del c.c.n.l. 27 aprile 1995, il tema della gestione della previdenza obbligatoria per la categoria nell'ambito di uno specifico gruppo di lavoro paritetico che ha predisposto e presentato alle delegazioni negoziali un documento nel quale vengono analizzate l'origine, la situazione e le prospettive dell'INPDAl, documento che costituisce parte integrante del presente accordo;

- ricordato che l'autonomia e specificità del regime previdenziale INPDAl per i dirigenti dell'industria sono tra gli elementi caratterizzanti l'alterità degli stessi dirigenti rispetto alle altre categorie di lavoratori subordinati;

- rilevato che le ragioni della specificità dell'INPDAl si sostanziano nella possibilità di garantire trattamenti pensionistici complessivamente più favorevoli e a costi più contenuti rispetto a quelli dell'Assicurazione generale obbligatoria;

- considerato che, dal 1992 sino al 1995, è stato portato avanti in sede legislativa un processo di armonizzazione di tutti i regimi previdenziali, compreso l'INPDAl, all'Assicurazione generale obbligatoria;

- considerato, altresì, che l'orientamento legislativo, volto a introdurre un sempre maggior grado di omogeneità delle norme e dei trattamenti pensionistici, si è ulteriormente rafforzato con la soppressione dei Fondi speciali esistenti nell'INPS;

- preso atto che la tendenza di cui sopra è stata ed è determinata anche dai significativi squilibri economico-finanziari, in atto o previsti, anche nei regimi autonomi o sostitutivi;

- valutato che, pertanto, le specificità della dirigenza sul piano previdenziale possano essere meglio salvaguardate attraverso un ulteriore sviluppo e qualificazione della previdenza complementare collettiva, come prevista e disciplinata secondo l'art. 18 del c.c.n.l.;

- ritenuto che l'introduzione e il rafforzamento di strumenti di legge a sostegno del reddito dei dirigenti, in specie in caso di disoccupazione, da inquadrarsi nel più vasto disegno di revisione dell'intero sistema degli ammortizzatori sociali, potrebbero risultare più agevoli nell'ambito di un'unica gestione previdenziale obbligatoria;

- ritenuto, peraltro, che l'evoluzione della previdenza obbligatoria di categoria deve essere necessariamente considerata nell'ambito della più generale riforma dell'attuale sistema di "welfare" per tutti i restanti lavoratori dipendenti;

- ritenuto, infine, che, impregiudicata ogni altra possibile soluzione consensuale, ipotesi di confluenza dell'INPDAl nell'INPS non possano prescindere:

1) dalla salvaguardia dei trattamenti pensionistici acquisiti o acquisibili, secondo l'attuale normativa previdenziale per i dirigenti dell'industria;

2) dall'invarianza degli oneri previdenziali già oggi peraltro armonizzati con quelli in vigore per i lavoratori dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria;

3) e di conseguenza, dalla previsione di norme idonee all'ottenimento delle condizioni di cui sub 1) e 2), da intendersi entrambe essenziali ed inscindibili tra loro, nonchè, in particolare, di quelle di cui ai precedenti settimo e ottavo alinea;

convengono sulla necessità di:

a) attivarsi congiuntamente nei confronti del Governo e del Parlamento per perseguire, con sollecitudine e secondo tempi programmati, le soluzioni legislative più adeguate sulla base di tutte le considerazioni di cui ai precedenti alinea;

b) effettuare entro il 30 settembre 2000, data di presumibile presentazione del disegno di legge Finanziaria per il 2001, una verifica complessiva delle intese raggiunte e dei risultati conseguiti, anche ai fini di assumere le iniziative da adottare.

Gruppo di lavoro tecnico paritetico per l'esame dei profili previdenziali

Roma, 9 dicembre 1999

Gestione della previdenza obbligatoria di categoria

1) Le ragioni di uno specifico e autonomo regime di previdenza obbligatoria per i dirigenti industriali

Con la legge n. 967/1953 l'INPDAL divenne Ente di diritto pubblico con lo scopo di gestire, in sostituzione dell'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS, l'autonoma e speciale previdenza obbligatoria per i dirigenti industriali. E' da sottolineare che la richiamata legge istitutiva n. 967 prevedeva, all'art. 4, che, entro cinque anni dalla sua entrata in vigore, l'obbligo di iscrizione potesse essere esteso, mediante D.P.R., ai dirigenti di altri settori.

Tale possibilità rimase inattuata e, pertanto, l'Istituto si consolidò storicamente come esclusivo dei dirigenti dell'industria.

Tuttavia, è importante rimarcare che, "ab origine", sebbene in via solo potenziale, era stato già previsto che l'INPDAL diventasse la forma di previdenza obbligatoria specifica per tutti i dirigenti.

Le cause di siffatta soluzione possono evidentemente ricondursi al fatto che, anche il legislatore del dopoguerra, pur superato il sistema corporativo e l'"accorpamento" effettuato, nell'ambito di quest'ultimo, tra dirigenti e imprenditori, non poté non valutare, in ogni caso, che quella dirigenziale era e rimaneva una categoria sì di lavoratori subordinati, secondo la nozione del codice civile del 1942, ma di certo del tutto peculiare e a sè stante rispetto a tutti gli altri lavoratori dipendenti.

Che, poi, la specificità e autonomia di regime previdenziale obbligatorio, conseguente alle predette peculiarità e diversità, sia stata ritenuta cogente solo per i dirigenti dell'industria e non anche per i dirigenti di altri settori, può spiegarsi sia per la circostanza fattuale che, in origine, erano stati solo i primi ad assumere una iniziativa in tal senso, sia per la constatazione che la dirigenza industriale era quella di gran lunga numericamente prevalente e più caratterizzata in quanto a specificità di ruolo e di "status".

Il successivo evolversi della situazione sociale, economica e legislativa, confermò ampiamente le cause e le ragioni di tale soluzione.

L'autonomia e la specificità, da un lato, della Rappresentanza sindacale dei dirigenti e della contrattazione collettiva di lavoro loro applicabile e l'esclusione, dall'altro, da importanti provvedimenti di legge adottati nei confronti dei restanti lavoratori dipendenti (si pensi, soprattutto, all'esclusione dalle tutele contro i licenziamenti di cui alla legge n. 604/1966 e alla legge n. 300/1970), non solo hanno costituito gli elementi fondanti della conferma dell'alterità dei dirigenti rispetto alle altre categorie del lavoro subordinato e, quindi, l'alterità del loro regime previdenziale, ma l'autonomia e la specificità di quest'ultimo sono state assunte tra i fattori caratterizzanti e giustificanti tale alterità.

La Corte costituzionale, infatti, con la fondamentale sentenza n. 121/1972, successivamente confermata da una serie di ulteriori decisioni, ebbe a rimarcare come dal 1942, sul piano legislativo e su quello della contrattazione collettiva, ha avuto conferma e sviluppo il precedente orientamento atto a fare dei dirigenti una categoria a sè stante di prestatori di lavoro subordinato, essendo sicuri segni di tale indirizzo, tra l'altro, "la mancata applicazione delle forme di previdenza previste per gli altri dipendenti".

Considerate le principali ragioni istituzionali della nascita dell'INPDAL, quale regime previdenziale specifico e autonomo per i dirigenti industriali, si possono ora considerare le principali ragioni sostanziali della sua esistenza.

Dette ragioni possono indicarsi essenzialmente nel fatto che l'INPDAL, in forza del particolarmente vantaggioso rapporto tra versanti e percipienti e della ben più cospicua entità della retribuzione media assoggettabile a contribuzione rispetto agli altri lavoratori dipendenti, ha potuto consentire trattamenti pensionistici migliori a costi sensibilmente inferiori a quelli dell'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS.

L'elemento caratterizzante l'INPDAL, sul piano sostanziale, è stata, dunque, la possibilità di garantire un trattamento complessivamente più favorevole rispetto a quello dell'Assicurazione generale obbligatoria.

Gli aspetti di maggior favore possono senz'altro ricondursi al calcolo della pensione in trentesimi anziché in quarantesimi e al calcolo della pensione secondo il metodo retributivo (elemento, quest'ultimo, peraltro, non più peculiare dal 1968, essendo diventato comune, da tale anno, all'Assicurazione generale obbligatoria).

2) Le modifiche alla legislazione previdenziale obbligatoria

Dal 1992, con la "legge Amato", sino al 1995, con la "legge Dini", è stato portato avanti un processo di radicale riforma dell'intero sistema previdenziale italiano, i cui passaggi principali, per quello che qui interessa, sono stati e sono rappresentati dalla graduale introduzione del sistema di computo contributivo al posto di quello retributivo e dalla "armonizzazione" di tutti i regimi previdenziali all'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS.

Le modifiche legislative hanno indubbiamente segnato, di fatto e di diritto, un irreversibile passo verso la fine di ogni forma di pluralismo previdenziale articolato in più regimi, specifici e autonomi tra loro, caratterizzati, per quanto riguarda le forme sostitutive, dal principio del miglior favore.

E', altresì, innegabile che i gravi squilibri economici-finanziari in atto o previsti di gran parte, per non dire di tutti i regimi autonomi, hanno reso necessaria tale evoluzione.

I principi di autonomia e di miglior favore conseguente a detta autonomia, se non economicamente e credibilmente sostenuti nel tempo, risultano mere affermazioni velleitarie.

Anche l'INPDAl è stato interessato da questo processo e, attualmente, in conseguenza del processo di "armonizzazione", i residui spazi sostanziali di autonomia e di permanente miglior favore rispetto all'INPS, sono limitati ai trattamenti pensionistici da calcolarsi secondo il sistema retributivo, nel periodo transitorio, stimabile in non più di dieci-dodici anni, fino a quando non sarà a regime per tutti il sistema contributivo.

Peraltro, il miglior favore di cui sopra si sostanzia ormai pressoché esclusivamente nella determinazione delle fasce retributive di riferimento, dal momento che il beneficio del calcolo in trentesimi, anziché in quarantesimi, si è in pratica perduto dopo l'"armonizzazione".

Va rilevato, inoltre, che la normativa sulla dismissione dei patrimoni immobiliari degli Enti previdenziali obbligatori, contenuta nella Finanziaria per il 2000, indipendentemente dalla questione della redditività dei proventi di tale dismissione, comporta, a causa del vincolo su conti della Tesoreria dello Stato, uno spossessamento dell'INPDAl dalla libera disponibilità di detti proventi riducendo, se non annullando, ogni sua "capacità negoziale" sul "mercato previdenziale".

In questo quadro, la conseguente scelta di dichiarare il superamento anche dell'autonomia organizzativa e gestionale dell'Istituto; per quanto importante, non sarebbe certo di rilevanza pari alla perdita dell'autonomia sostanziale di disciplina normativa già determinata dalla stessa legge di riforma n. 335/1995.

Per riassumere, può, quindi, affermarsi che:

- l'eventuale soppressione dell'INPDAl farebbe venir meno, sul piano istituzionale, quell'elemento di caratterizzazione e di peculiarità della figura del dirigente dell'industria rispetto a tutti gli altri lavoratori dipendenti dello stesso settore;
- tuttavia, la specificità del dirigente sul piano previdenziale, potrebbe essere recuperata attraverso un ulteriore sviluppo e qualificazione della previdenza complementare;
- la soppressione dell'INPDAl, in specie se accompagnata, ove necessario, da idonee norme di salvaguardia di diritti acquisiti o di legittime aspettative in materia di calcolo della pensione secondo il sistema retributivo, non comporterebbe sostanziali pregiudizi ai dirigenti sotto il profilo dell'entità dei trattamenti;
- inoltre, sul piano del finanziamento a carico dei datori e dei dirigenti, l'eliminazione dell'INPDAl non comporterà nessuna variazione di aliquota, essendo stata parificata la contribuzione INPS-INPDAl (32,7%).

3) La garanzia dei trattamenti in caso di persistente squilibrio economico-finanziario dell'INPDAl

Attualmente non esiste la possibilità di ricorso automatico alla Tesoreria dello Stato nel caso in cui l'INPDAl non fosse in grado, con le proprie risorse, di pagare i trattamenti dovuti ai dirigenti.

Preso atto di ciò, l'obiettivo di tale garanzia potrebbe essere conseguito mediante le soluzioni sotto specificate:

a) trasformazione dell'INPDAl in un "Fondo speciale" nell'ambito dell'INPS che consideri l'intera dirigenza (così detto "grande INPDAl") ovvero trasformazione limitatamente alla dirigenza industriale;

b) soppressione dell'INPDAl e confluenza dei dirigenti, in servizio e in pensione, nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'INPS.

Delle due ipotesi prospettate è possibile dare una valutazione che ne soppesi pro e contro.

a.1) Quanto all'ipotesi di cui sub a), essa avrebbe due principali pregi:

1) dare all'eventuale trasformazione dell'INPDAl, da "Ente del tutto autonomo" a soggetto con "autonomia limitata" (i regimi sostitutivi nell'ambito dell'INPS, così detti "Fondi speciali", sono infatti amministrati da specifici Comitati che non hanno una propria autonomia di bilancio, rientrando nel bilancio unico dell'INPS), una caratterizzazione di novità tale da attenuare il disvalore della perdita dell'autonomia piena;

2) eliminare gli ostacoli che oggi si frappongono alla mobilità di lavoro interaziendale e intersettoriale della dirigenza, a causa della incertezza e diversità di inquadramento previdenziale delle imprese (attività industriale o terziaria).

I principali difetti o, per meglio dire, le principali difficoltà, possono enunciarsi:

- nel necessario coinvolgimento di soggetti terzi (Confcommercio e Fendac), dei quali bisognerebbe acquisire il consenso all'operazione, con intuibili, probabili complicazioni, se non altro temporali, in caso di allargamento a tutti i settori;

- rischi in ordine alla salvaguardia dei migliori trattamenti pensionistici acquisiti o acquisibili, alla luce di quanto stabilito dall'art. 59, comma 17, della legge n. 449/1997. Pur se l'applicazione di tale disposizione all'INPDAl presenta margini di opinabilità, vanno evidenziati i pericoli connessi ad una normativa che consenta in caso di squilibri dei fondi, l'introduzione di modifiche peggiorative in termini di prestazioni previdenziali (1);

- l'evidente contraddizione rispetto all'orientamento legislativo di carattere generale volto ad introdurre un sempre maggior grado di omogeneità dei trattamenti previdenziali, con la soppressione di Fondi speciali già da tempo esistenti in seno all'INPS (es. Fondo telefonici, elettrici, ecc.). In questo senso è anche l'orientamento del Governo da realizzarsi con la delega contenuta nel collegato sul lavoro alla Finanziaria 1999, il cui termine di scadenza è il 23 maggio 2000 (2).

Si tenga, altresì, conto del fatto che la Commissione bicamerale di controllo sull'attività degli Enti gestori di forme obbligatorie di previdenza nella relazione della primavera 1998, ha ritenuto di dover precisare che la confluenza nell'INPS di altri regimi va condizionata al preventivo "risanamento degli enti che presentano disavanzo finanziario".

Laddove la condizione del preventivo "risanamento degli enti" sembra volersi coniugare con la più volte richiamata disposizione di cui all'art. 59, comma 17, della legge n. 449/1997 sulla possibilità di modificare in "pejus" i trattamenti pensionistici in presenza di gravi squilibri finanziari di carattere permanente erogati dalle forme pensionistiche sostitutive gestite dall'INPS;

- l'evidenziazione contabile del negativo andamento economico-finanziario, con i conseguenti problemi e rischi in ordine alle misure necessarie per eliminare o ridurre lo squilibrio (sia sul piano delle prestazioni sia su quello del finanziamento).

b.1) La seconda ipotesi, relativa alla soppressione dell'INPDAl e confluenza all'INPS, pur presentando l'elemento negativo della perdita di qualsiasi anche residuale peculiarità previdenziale dei dirigenti rispetto agli altri lavoratori dipendenti, elimina le difficoltà precedentemente evidenziate. Inoltre, si deve tener presente che tale ipotesi avrebbe il pregio della massima semplicità e rapidità di attuazione, muovendosi in linea con gli orientamenti legislativi in materia previdenziale.

4) Eliminazione del massimale contributivo e pensionistico nell'ipotesi di trasformazione dell'INPDAl in "Fondo speciale" dell'INPS ovvero nell'ipotesi di confluenza dell'INPDAl nell'INPS dei dirigenti in servizio e in pensione

In entrambe le ipotesi esaminate va considerato il problema della eliminazione del massimale contributivo e pensionistico (attualmente nell'INPDAl tale massimale è pari a lire 258.827.000 annue e risulta che oltre il 10% dei dirigenti iscritti abbia una retribuzione superiore a tale misura).

Si porrebbe, pertanto, il problema di una normativa transitoria che dovrà disciplinare la graduale eliminazione di detto massimale, in maniera analoga a quella adottata per l'armonizzazione delle aliquote contributive INPDAl a quelle in vigore nell'Assicurazione generale obbligatoria.

Non v'è dubbio che l'eliminazione, sebbene graduale, del massimale, porterebbe notevoli benefici pensionistici ai dirigenti con retribuzioni superiori a tale massimale. Per contro, va attentamente valutato l'aggravio di costi per imprese e dirigenti, stimato nell'ordine di circa 300 miliardi annui.

(1) L'art. 59, comma 17, della legge n. 449/1997, che va ad incidere su fondi obbligatori pubblici aventi natura sostitutiva rispetto all'Assicurazione generale obbligatoria e gestiti direttamente dall'INPS, non prevedendo alcuna salvaguardia per i così detti "diritti acquisiti", sembra consentire persino l'introduzione di modificazioni peggiorative in termini di prestazioni previdenziali anche per i periodi di iscrizione antecedenti i fatti e le situazioni causa dell'accertato dissesto.

Va rilevato peraltro che la mancata salvaguardia di cui all'art. 59, comma 17, della legge n. 449/1997 non dovrebbe riguardare l'INPDAl, perchè quest'ultimo, come è noto, è un Fondo obbligatorio pubblico, sostitutivo dell'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS, ma non gestito direttamente da quest'ultimo, bensì autonomo.

D'altronde, la "ratio" della differente disciplina in materia di salvaguardia dei diritti acquisiti, a seconda che l'eventuale dissesto riguardi enti privatizzati o fondi sostitutivi gestiti dall'INPS, consiste nel fatto che, mentre i primi, così come l'INPDAl, sono stati e sono autofinanziati senza aver beneficiato di finanziamenti da parte dello Stato, i secondi, al contrario, in quanto non autonomi dall'INPS, rientrando nel bilancio unico dello stesso INPS, non possono essere considerati autofinanziati alla medesima stregua degli enti privatizzati e dell'INPDAl.

Ne discende che, per gli appartenenti ai fondi autofinanziati, l'intangibilità dei trattamenti e dei diritti acquisiti sino al momento dell'eventuale dissesto, si fonda sul fatto che tali trattamenti e diritti hanno fatto esclusivamente carico alla gestione senza alcun concorso finanziario dello Stato, mentre i trattamenti ed i diritti degli iscritti all'INPS o a forme gestite direttamente da quest'ultimo e, quindi, non autonome dallo stesso INPS, hanno partecipato e partecipano del concorso finanziario statale.

Sul punto, va ancora richiamata l'"analisi del sistema pensionistico obbligatorio: i dati base e gli indicatori di gestione", elaborata dal Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, vol. 1, "... si deve rilevare che nel caso degli enti privatizzati le eventuali modificazioni delle prestazioni previdenziali possono essere introdotte soltanto per l'avvenire attraverso il meccanismo del "pro-rata", che rende intangibili e definitivamente acquisiti i diritti previdenziali da ciascun iscritto a tale data".

Più in generale, sul tema dei diritti acquisiti in materia previdenziale, nella nota n. 14 in calce a pag. 15 della propria analisi, il Nucleo di valutazione, pur esprimendo alcune riserve e perplessità, tuttavia, deve ammettere che il sistema "pro-rata" nei processi di mutamento dei quadri normativi è l'unico strumento di regolazione di tali processi immune da possibili censure di incostituzionalità.

A questo proposito, la Corte costituzionale, con sentenza n. 822 del 14 luglio 1988, ha affermato il principio secondo il quale, allorché il legislatore introduca discipline peggiorative ai fini della liquidazione delle prestazioni pensionistiche, deve prevedere una adeguata normativa transitoria atta a garantire ai lavoratori, non solo già pensionati, ma anche prossimi alla pensione, il mantenimento in vigore della precedente e più favorevole disciplina.

Inoltre, la medesima Corte, con sentenza n. 349 del 17 dicembre 1985, pur avendo stabilito che, in linea di principio, non è vietato al legislatore di modificare sfavorevolmente la disciplina dei rapporti di durata, quali sono indubbiamente quelli pensionistici, tuttavia, ha altresì stabilito che "le modifiche non possono dar luogo a una regolamentazione che incida, in maniera arbitraria e irrazionale, su situazioni sostanziali poste in essere da leggi precedenti, vanificando l'affidamento del cittadino sulla sicurezza giuridica, che costituisce elemento fondamentale e indispensabile dello Stato di diritto".

(2) La delega in argomento non fa che riprendere, peraltro, le indicazioni fornite dalla Commissione bicamerale di controllo sull'attività degli Enti gestori di forme obbligatorie di previdenza che, nella sua relazione della primavera 1998, aveva sottolineato il tendenziale processo di unificazione dei regimi pensionistici a valle della legge di riforma n. 335/1995.

Verbale di accordo 23 maggio 2000 sulla previdenza complementare

Addì, 23 maggio 2000

Le parti convengono di apportare, con decorrenza 1° gennaio 2001, le seguenti modifiche agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI - Fondo pensione:

1) Il punto 5 dell'accordo 3 ottobre 1989 è sostituito dal seguente:

"La contribuzione dovuta dalle imprese alla gestione di cui al punto 2) è stabilita nel seguente ammontare:

a) 3% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di lire 195.000.000 annue;

b) 4% da applicarsi sulla quota di retribuzione eccedente il limite di cui alla precedente lettera a) (lire 195.000.000 annue) fino a un massimo di lire 270.000.000 annue.

La contribuzione previdenziale dovuta da ciascun dirigente in servizio alla gestione di cui al punto 2) è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi delle precedenti lettere a) e b) ed è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con i medesimi limiti di importo previsti, ai fini della contribuzione aziendale, dalle predette lettere a) e b).

Le contribuzioni di cui ai punti precedenti non possono superare i tetti di deducibilità fiscale previsti dal D.Lgs. 18 febbraio 2000, n. 47, di cui agli artt. 1, comma 1, punti 1) e 4), comma 3.

Agli effetti dei precedenti commi, fanno parte della retribuzione globale tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera.

Nel caso di periodi retributivi inferiori all'anno, i predetti limiti di lire 195.000.000 e lire 270.000.000 annue si intendono riproporzionati per dodicesimi, considerando mese intero il periodo retributivo pari o superiore a 15 giorni e trascurando quello inferiore.

Le contribuzioni di cui al 1° comma, lettere a) e b), attesa la loro finalità esclusivamente previdenziale, non determinano riflessi ad alcun altro effetto.

Dal 1° gennaio 2002, viene destinata una quota dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto di ammontare pari all'1% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2003 tale ammontare verrà incrementato di un ulteriore 1% della predetta retribuzione.

Dette quote sono trasferite al Fondo dell'impresa unitamente ai contributi di cui ai commi precedenti, con le decorrenze, le scadenze e le modalità in atto per il versamento dei contributi stessi, come stabilito dallo Statuto del Fondo."

2) Il punto 2) dell'accordo 31 gennaio 1996 è sostituito dal seguente:

"Per i dirigenti di cui al precedente punto 1) la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita, a partire dal 1° gennaio 2001, nel 2,50% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di lire 150.000.000 annue, nonchè, a decorrere dal 1° gennaio 2003, nel 3% della retribuzione di cui sopra da applicarsi sino al limite di lire 165.000.000 annue.

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

Agli effetti dei precedenti commi fanno parte della retribuzione globale tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque delle somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso nonchè dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera.

Nel caso di periodi retributivi inferiori all'anno, i predetti limiti di lire 150.000.000 annue e di lire 165.000.000 annue si intendono riproporzionati per dodicesimi, considerando mese intero il periodo retributivo pari o superiore a 15 giorni e trascurando quello inferiore.

La contribuzione di cui al 1° comma, attesa la sua finalità esclusivamente previdenziale, non determina riflessi ad alcun altro effetto."

3) Il 1° comma del punto 5) dell'accordo 31 gennaio 1996 è sostituito dal seguente:

"Per i dirigenti che rientrano tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/1993, la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita, a decorrere dal 1° gennaio 2001, nel 2,50% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita dal dirigente in servizio, da applicarsi entro il limite di lire 150.000.000 annue e in pari misura è altresì stabilita la contribuzione dovuta al Fondo dal dirigente. A decorrere dal 1° gennaio 2003 la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita nel 3% della predetta retribuzione entro il limite di lire 165.000.000 annue e in pari misura è altresì stabilita la contribuzione dovuta al Fondo dal dirigente. Per quanto non incompatibili con la disciplina di cui al presente comma si applicano le disposizioni del precedente punto 2."

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Allegato 2

Verbale di accordo sulla previdenza complementare

Addi, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

Visto l'accordo del 26 marzo 2003, con il quale è stato previsto il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndai), da realizzare mediante incremento delle quote di contribuzione derivanti dall'accantonamento annuale del t.f.r.;

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

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

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

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

Tutto quanto sopra considerato;

Convengono:

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

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

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

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

c) integrale accantonamento annuale del t.f.r., per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7) le parti effettueranno entro il 28 febbraio 2005 una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia, con particolare riguardo alla destinazione del t.f.r. ed alla deducibilità fiscale dei contributi ai Fondi pensione e, nel caso in cui a tale data, la prevista revisione non si fosse realizzata, assumeranno le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dei contenuti del presente accordo. Nella stessa occasione sarà effettuata anche una verifica sull'assetto della riforma previdenziale.

Verbale di accordo 23 maggio 2000 sul FASI

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Addì, 23 maggio 2000

Le parti convengono quanto segue:

1) Per gli anni 2000 e 2001 restano confermati i contributi a carico delle imprese e dei dirigenti previsti dal verbale di accordo 19 novembre 1997 relativamente all'anno 1999.

2) Gli Organi di gestione del Fondo, nell'ambito dei poteri loro spettanti a norma dello Statuto-regolamento del Fondo stesso, provvederanno, anche alla luce delle risultanze complessive afferenti l'esercizio 1999, alla valutazione delle tariffe di rimborso attualmente praticate dal Fondo medesimo, fermo restando che gli adeguamenti del vigente tariffario, comunque compatibili con l'esigenza di equilibrio tra volumi di spesa e gettito di entrate, avranno decorrenza non anteriore al 2001, fatta salva la possibilità di singoli interventi modificativi con decorrenza comunque non anteriore al 1° luglio 2000.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Allegato 1

Verbale di accordo relativo al FASI

Addì, 24 novembre 2004 in Roma

Confindustria

e

Federmanager

Premesso che:

- il verbale di accordo sul FASI sottoscritto dalle parti il 15 dicembre 2003 stabilisce che entro il 1° luglio 2004 sia reso possibile il miglioramento delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate dal Fondo ed il relativo adeguamento della contribuzione;

- il medesimo Verbale di accordo sul FASI sottoscritto dalle parti il 15 dicembre 2003 prevede che il miglioramento delle prestazioni, nonchè il relativo adeguamento contributivo, non avvenga solo intervenendo sul tariffario ma attraverso un progetto complessivo strategico comprendente possibili modifiche della normativa e della "governance" del Fondo ivi inclusa una verifica dell'assetto e dei fabbisogni organizzativi del Fondo stesso;

- il citato progetto complessivo strategico deve tener conto della necessità di salvaguardare la situazione economico-finanziaria del Fondo sia in ragione del fatto che i contributi al Fondo stesso non sono stati modificati dal 1998 sia individuando soluzioni in grado di fronteggiare gli effetti dell'andamento demografico degli iscritti al FASI;

- l'equilibrio economico del Fondo è condizionato dal progressivo invecchiamento della popolazione assistita e dal conseguente peggioramento del rapporto fra dirigenti attivi e pensionati, prossimo all'unità, nonchè dai tassi di crescita dei costi delle prestazioni sanitarie;

- occorre sostenere il miglioramento delle prestazioni del Fondo con un livello di contribuzione adeguato;

- il citato Verbale di accordo del 15 dicembre 2003 ha stabilito di dare avvio ad un gruppo di lavoro paritetico allo scopo di elaborare proposte funzionali alla definizione del citato progetto complessivo strategico da presentare alle parti entro il 31 marzo 2004;

- in attesa dei risultati del gruppo di lavoro paritetico, le parti hanno convenuto di prorogare per il primo semestre 2004 gli interventi selettivi così come deliberati dagli Organi del FASI per il secondo semestre 2003;

Valutato che:

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

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

- l'attuazione di tali proposte richiede anche una revisione dello Statuto-regolamento del Fondo;

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

A) Contribuzione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Restano confermati termini e modalità di versamento della contribuzione.

5) Per i dirigenti in pensione che si iscriveranno a far data dal 1° luglio 2005, la contribuzione sarà differenziata in relazione alla relativa anzianità d'iscrizione al Fondo come dirigente in servizio. Ai fini della citata differenziazione, saranno previsti tre scaglioni contributivi: la contribuzione "base", pari agli importi indicati ai precedenti punti 1, 2 e 3, sarà applicata a coloro che hanno almeno 10 anni, anche non consecutivi, di anzianità di contribuzione al FASI da dirigente in servizio; una maggiorazione della contribuzione "base" per coloro che hanno un'anzianità di contribuzione al FASI come dirigente in servizio inferiore a 10 anni; una ulteriore maggiorazione della contribuzione "base" per coloro che hanno un'anzianità di contribuzione al FASI come dirigente in servizio inferiore a 2 anni.

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

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

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

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

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

B) Prestazioni

1) Migliorare la copertura sanitaria agli iscritti, privilegiando l'area odontoiatrica, l'assistenza infermieristica domiciliare, gli interventi chirurgici, gli accertamenti diagnostici di specifica rilevanza, nonché le prestazioni di terapia oncologica e chemioterapia, sia con gli adeguamenti del tariffario vigente che avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2005, sia mediante prestazioni integrative degli importi liquidabili in base al tariffario medesimo, nonché potenziando la rete delle strutture e dei professionisti convenzionati. I suddetti miglioramenti saranno realizzati sulla base delle deliberazioni che il Consiglio di amministrazione del FASI assumerà in materia nell'ambito dei poteri conferiti dal richiamato Statuto-regolamento del Fondo in correlazione con l'incremento del gettito contributivo stabilito dal presente accordo.

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

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

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

5) Affidare al FASI lo studio e la verifica di fattibilità circa la realizzazione di relazioni amministrative fra il Fondo ed i Fondi/Casse sanitarie che integrano le prestazioni del Fondo stesso.

C) Normativa e "governance"

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Abolire il Comitato esecutivo e istituire il Comitato di presidenza formato dal Presidente e dal Vicepresidente, quale Organo preposto a garantire una gestione collegiale nell'attuazione delle linee strategiche stabilite dal Consiglio di amministrazione, compresa la gestione degli investimenti di medio e lungo periodo.

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

11) In conseguenza della abolizione del Comitato esecutivo, prevedere la costituzione di una "Commissione per autorizzazioni e ricorsi" composta da 4 membri: Presidente, Vicepresidente e un componente del Consiglio di amministrazione in rappresentanza di ciascuna delle due parti, nominati dal Consiglio stesso nel suo ambito.

12) Affidare al Presidente e al Vicepresidente del Fondo la definizione di una proposta di modifica statutaria da sottoporre alle parti, previa approvazione del Consiglio di amministrazione dello stesso Fondo possibilmente entro il 15 dicembre 2004, finalizzata a recepire quanto convenuto nel presente accordo, compresa una ridefinizione dei compiti e dei poteri del Consiglio di amministrazione e del Comitato di presidenza con l'obiettivo di rendere più snella ed efficiente la struttura di governo del Fondo.

Verbale di accordo 23 maggio 2000
Componenti Organo di controllo - FIPDAI

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Addì, 23 maggio 2000

Premesso

che con lettera del 20 aprile 2000 i co-liquidatori del FIPDAI hanno segnalato alle parti l'opportunità di costituire, nell'ambito del Fondo, un Organo deputato ad esercitare le funzioni di controllo, con la composizione e consistenza numerica che le parti stesse riterranno di definire, convengono che

- ad integrazione dell'accordo stipulato il 24 gennaio 2000, viene costituito, con effetto dal 1° settembre 2000, l'Organo di cui in premessa, formato da un rappresentante nominato da ciascuna delle parti, in possesso del requisito d'iscrizione presso l'Albo dei revisori dei conti presso il Ministero di grazia e giustizia;

- i relativi compensi saranno corrispondenti a quelli in vigore per il Presidente del Collegio dei revisori dei conti del PREVINDAI.

Documento congiunto 24 ottobre 2000 Federmanager/Confindustria
circa la realizzazione di un'ipotesi di confluenza dell'INPDAI nell'INPS

Roma, 24 ottobre 2000

Con accordo del 23 maggio 2000 Federmanager e Confindustria hanno considerato, impregiudicata ogni altra possibile soluzione consensuale, che la possibilità di un'ipotesi di confluenza dell'INPDAI nell'INPS, non può prescindere da:

- 1) la salvaguardia dei trattamenti pensionistici acquisiti o acquisibili, secondo l'attuale normativa previdenziale per i dirigenti dell'industria;
- 2) l'invarianza degli oneri previdenziali già armonizzati con quelli in vigore nell'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS;
- 3) la previsione di norme idonee a:
 - lo sviluppo e qualificazione della previdenza complementare collettiva di categoria;
 - ed alla introduzione e rafforzamento di strumenti di legge a sostegno del reddito dei dirigenti, in specie in caso di disoccupazione.

Federmanager e Confindustria hanno, quindi, convenuto di attivarsi congiuntamente nei confronti del Governo e del Parlamento per perseguire le soluzioni legislative più adeguate, stabilendo di effettuare una verifica complessiva delle intese raggiunte e dei risultati conseguiti, anche ai fini di assumere le iniziative da adottare.

Ciò premesso, si espongono le osservazioni che seguono relative alle condizioni di cui ai punti 1, 2, 3 che precedono.

Circa la condizioni di cui sub 1), si osserva che, per effetto dell'armonizzazione del regime pensionistico INPDAI all'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS (decreto legislativo n. 181 del 24 aprile 1997), sono state introdotte, per i dirigenti la cui pensione è liquidata interamente secondo il sistema retributivo, cinque fasce di retribuzione pensionabile, in luogo delle previgenti tre, alle quali si applicano, ai fini del calcolo della relativa quota di pensione, le medesime quote di rendimenti in vigore presso il Fondo pensione lavoratori dipendenti dell'INPS.

L'obiettivo dell'armonizzazione tra il regime proprio dell'INPDAI e quello dell'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS ha trovato ulteriore attuazione nella previsione, contenuta nel citato decreto (art. 3, comma 5), in base alla quale i massimali relativi a ciascuna fascia di retribuzione pensionabile sono congelati fino al raggiungimento di quelli in vigore nel Fondo pensione lavoratori dipendenti dell'INPS.

E' stato, invece, mantenuto il massimale annuo pensionistico e contributivo, elevato da lire 195.000.000 a lire 250.000.000 (elevazione che ha comportato l'introduzione di due nuove fasce retributive in aggiunta alle tre previgenti), annualmente rivalutabile in funzione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

La salvaguardia delle fasce retributive determinate per effetto dell'armonizzazione nei confronti dei dirigenti ai quali spetta il diritto alla liquidazione della pensione interamente con il sistema retributivo costituisce, dunque, nient'altro che la conservazione di una normativa del tutto transitoria indispensabile per operare il raccordo tra la vecchia e la nuova disciplina introdotta con il decreto n. 181 del 24 aprile 1997: decreto che ha già sostanzialmente esteso ai dirigenti iscritti all'INPDAI le modalità di calcolo della pensione con il sistema retributivo in vigore presso il Fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'INPS.

Circa la condizioni di cui sub 2), è appena il caso di rilevare che, con il decreto di armonizzazione n. 181 del 24 aprile 1997, le aliquote contributive per i dirigenti iscritti all'INPDAI sono state elevate e, dal 1° gennaio 1999, esse sono pari a quelle in vigore nell'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS.

Da considerare inoltre la possibile eliminazione del massimale contributivo e pensionistico (attualmente pari a circa 267 milioni) adottando una normativa transitoria che potrà prevedere il graduale superamento del massimale al fine di non gravare di eccessivi oneri imprese e dirigenti.

Circa le condizioni di cui sub 3), coerentemente con la valutazione delle parti contenuta nell'accordo del 23 maggio 2000, secondo cui le specificità della dirigenza sul piano previdenziale possano essere meglio salvaguardate attraverso un ulteriore sviluppo e qualificazione della previdenza complementare collettiva di categoria, nonché in coerenza con

ripetute dichiarazioni del Presidente del Consiglio dei ministri, secondo le quali un forte rilancio e sviluppo della predetta previdenza costituisce uno dei principali obiettivi dell'azione di Governo, si può comprendere appieno l'essenzialità di questa condizione.

La necessità di conseguire adeguati e consistenti trattamenti pensionistici complementari è vitale soprattutto per lavoratori, quali i dirigenti, con carriere significativamente ascendenti e con correlative retribuzioni, posto che il sistema di calcolo della pensione obbligatoria pubblica introdotto a regime dalla legge n. 335/1995 penalizza particolarmente queste figure di lavoratori.

Di ciò è testimonianza quanto convenuto dalle parti con il citato accordo del 23 maggio 2000 che ha comportato un significativo incremento delle aliquote contributive destinate al Fondo di previdenza complementare di categoria.

Va inoltre sottolineato come il Fondo, nel corso del 2001, passerà ad una più articolata gestione basata sul sistema finanziario pluricomparto.

E' chiaro, logico ed equo, quindi, che la tendenziale uniformazione del regime pensionistico dei dirigenti iscritti all'INPDAl all'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS non possa essere svincolata e disgiunta da misure volte allo sviluppo della previdenza complementare di detti dirigenti.

Tali misure, da adottarsi mediante la decretazione correttiva espressamente prevista, consistono essenzialmente nella eliminazione di un tetto in cifra alla contribuzione non assoggettata a IRPEF destinata al finanziamento dei fondi pensione, essendo giustificato e ragionevole solo un limite espresso in percentuale della retribuzione, potendo un limite in cifra risultare, a secondo dei casi, del tutto sproporzionato o per eccesso o per difetto.

A questo proposito, valga quanto osservato dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP), nella sua ultima relazione annuale, laddove rileva l'insufficienza degli incentivi fiscali in vigore dal 2001, risultando essi di scarsa utilità e fruibilità (sproporzione per eccesso) per soggetti a basso-medio reddito e, per converso, di scarsa utilità e fruibilità (sproporzione per difetto) per soggetti ad alto-medio reddito.

Nè alle suindicate misure può ragionevolmente opporsi la perdita di gettito tributario - peraltro, relativamente modesta se si tiene conto del ristretto numero dei soggetti che potrebbero avvalersi appieno degli incentivi fiscali sulle contribuzioni destinate alla previdenza complementare - in quanto essa sarebbe più che proporzionalmente recuperata al momento della liquidazione delle prestazioni.

Per quel che concerne gli strumenti di legge a sostegno del reddito, sempre nella linea della tendenziale uniformazione del regime pensionistico dei dirigenti iscritti all'INPDAl all'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS, occorre finalmente porre rimedio alla mancanza di adeguate ed effettive misure di sostegno del reddito in caso di disoccupazione involontaria anche per la categoria dirigenziale.

Vale a dire una categoria i cui componenti, esclusi dalle guarentigie legali contro i licenziamenti, sono maggiormente esposti al rischio di disoccupazione rispetto ad altre categorie destinatarie delle predette misure.

Attualmente le retribuzioni dei dirigenti sono assoggettate al contributo dell'1,61% per l'Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e al contributo dello 0,30% destinato al finanziamento dell'indennità di mobilità non fruibile, per espressa previsione di legge (art. 16, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223), dai dirigenti medesimi.

Di tal che, a fronte di un prelievo contributivo complessivo pari a circa ben il 2% (1,91%) della retribuzione, versato al Fondo prestazioni temporanee gestito dall'INPS, i dirigenti sono destinatari, in caso di disoccupazione involontaria, della sola relativa indennità ordinaria che, per effetto del plafonamento in cifra di tale indennità a circa lire 1.700.000, risulta per la categoria assolutamente inadeguata e illegittima, priva com'è dei necessari requisiti di effettività, costituzionalmente previsti e garantiti (vedasi la sentenza n. 497, 27 aprile 1998, della Corte costituzionale), rappresentando circa appena il 14,8% della retribuzione media di fatto e il 25% della retribuzione minima della categoria stessa.

Ineffettività che risulterà ancora più acuta con l'elevazione al 40% della percentuale di commisurazione alla retribuzione della predetta indennità (disegno di legge sugli incentivi all'occupazione e ammortizzatori sociali attualmente all'esame del Parlamento).

A ciò si aggiunga, come detto, la totale infruttuosità del contributo dello 0,30% che, per i dirigenti, non dà luogo ad alcuna prestazione.

Di palmare evidenza appare, dunque, l'essenzialità, in specie nell'ipotesi di confluenza dell'INPDAl nell'INPS, quale approdo della tendenziale uniformazione del regime pensionistico dei dirigenti dell'industria all'Assicurazione generale obbligatoria che, nell'attesa di un'organica riforma del sistema degli ammortizzatori sociali di cui all'apposita legge di delegazione, si proceda a rimuovere, per i dirigenti, l'attuale tetto in cifra alla indennità ordinaria di disoccupazione, determinando un nuovo limite per "relazionem" con il minimo retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva di categoria (attualmente pari a lire 6.428.000 mensili).

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 24 novembre 2004 prevede quanto segue:

Allegato 6
Verbale di accordo relativo al Fipdai
Addì, 24 novembre 2004, in Roma
Confindustria
e
Federmanager

Visto l'accordo 24 gennaio 2000 con il quale è stata formalizzata la messa in liquidazione del Fipdai;
Vista la necessità di accelerare i tempi della liquidazione, notevolmente ritardati dalle incertezze applicative in materia fiscale solo recentemente risolte;

Convengono quanto segue:

- 1) la prestazione previdenziale di cui al regolamento per l'applicazione dell'accordo 20 gennaio 1994 sarà liquidata d'ufficio dal Fondo entro il 30 giugno 2005, indipendentemente dal verificarsi delle condizioni già previste dall'accordo medesimo e successivi accordi integrativi e modificativi;
- 2) entro la data di cui al punto 1, i beneficiari interessati potranno chiedere, in alternativa, il trasferimento della posizione previdenziale presso forme di previdenza complementare rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 che, tramite dichiarazione scritta che il dirigente dovrà allegare alla richiesta di trasferimento, abbiano manifestato il proprio consenso alla predetta operazione;
- 3) fermi restando i tempi di aggiornamento delle procedure gestionali, il Fondo provvederà a liquidare le singole posizioni previdenziali in essere via via che perverranno da parte dei beneficiari o loro aventi diritto le informazioni, preventivamente richieste dal Fondo stesso, utili alla erogazione o al trasferimento dei relativi importi, nei tempi tecnici strettamente necessari;
- 4) il Fondo darà comunque seguito alle richieste di prestazione, trasferimento della posizione e riscatto anticipato della stessa, pervenute sulla base della normativa regolamentare già in vigore;
- 5) decorso il termine di cui al punto 1, il Fondo attiverà tutte le possibili iniziative per procedere, nel più breve tempo possibile, alla erogazione degli importi che a quella data risultino non ancora attribuiti;
- 6) all'esito degli specifici approfondimenti tecnici e legali che saranno svolti entro sessanta giorni dalla firma del contratto, a cura e spese del Fipdai, le parti destineranno le risorse che si renderanno disponibili nell'ambito della liquidazione di cui al punto 1, al costituendo Fondo bilaterale integrativo per il sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati;
- 7) al regolamento per l'applicazione dell'accordo 20 gennaio 1994 sono conseguentemente apportate le seguenti modifiche:

a) l'art. 5 è così sostituito:

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

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

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

b) gli artt. 6 e 7 sono abrogati;

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

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

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

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

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

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

Verbale di accordo 27 aprile 1995 sulla ristrutturazione, riorganizzazione,
riconversione, crisi aziendale, gestione commissariale,
situazioni aziendali accertate ex art. 1, legge n. 863/1984,
amministrazione straordinaria, messa in liquidazione

Addì, 27 aprile 1995

Le parti hanno convenuto quanto segue:

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

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

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

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

La medesima disciplina trova altresì applicazione, sempre con pari decorrenza, nei casi di messa in liquidazione previsti dal codice civile, con esclusione delle ipotesi di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa e di altre forme di procedure concorsuali. Nei casi di cui al presente comma, la misura dell'indennità supplementare sarà comunque limitata a quella di cui al 1° comma.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

/

Accordo 26 marzo 2003 per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende industriali

Accordo per il rinnovo della Parte seconda - Trattamento economico
del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000
per i dirigenti di aziende industriali

Premesso:

- che con Protocollo d'intesa stipulato il 23 maggio 2002 avevano convenuto di sottoscrivere un "avviso comune" relativo alla confluenza dell'INPDAl nell'INPS e di procedere congiuntamente all'immediata presentazione al Governo affinché provvedesse per il recepimento legislativo;

- che a tal fine il Governo aveva provveduto attraverso l'inserimento nella Legge finanziaria per il 2003 di una specifica disciplina che confermava quanto aveva formato oggetto d'intesa fra le parti e successivamente condiviso nel corso degli approfondimenti tecnici intervenuti fra Governo, INPS, INPDAl e le stesse parti, tranne la data di decorrenza dell'abolizione del massimale contributivo, richiesta dalle parti secondo criteri di gradualità nel tempo;

- che la disciplina di confluenza dell'INPDAl nell'INPS è entrata in vigore con l'approvazione della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (Legge finanziaria 2003) che, tra l'altro, stabilisce (art. 42):
a) la soppressione, con pari decorrenza, dell'INPDAl ed il trasferimento all'INPS di tutte le

strutture e le funzioni; b) l'iscrizione, con pari decorrenza, all'Assicurazione generale obbligatoria l.v.s. dei lavoratori dipendenti, dei titolari di posizioni assicurative e dei titolari di trattamenti pensionistici diretti ed ai superstiti presso l'INPDAI; c) l'uniformazione del regime pensionistico dei dirigenti di aziende industriali, nel rispetto del principio del pro-rata, a quello degli iscritti al F.p.I.d. con effetto dal 1° gennaio 2003;

- che con il medesimo Protocollo d'intesa del 23 maggio 2002 avevano sottoscritto un altro "avviso comune" per la predisposizione di decreti legislativi in materia di sostegno al reddito dei dirigenti in caso di disoccupazione involontaria, con l'impegno di immediata consegna al Governo affinché i criteri ivi definiti trovassero accoglimento in occasione dell'attuazione della riforma del sistema degli "ammortizzatori sociali" oggetto del disegno di legge delega n. 848 all'epoca all'esame del Senato;

- che a seguito di quanto convenuto fra Governo e parti sociali con il "Patto per l'Italia - contratto per il lavoro, sulla politica dei redditi e di coesione sociale, sullo stato sociale per il lavoro, sugli investimenti e l'occupazione nel Mezzogiorno", sottoscritto il 5 luglio 2002, l'intera materia della riforma degli "ammortizzatori sociali" è stata inserita in un separato disegno di legge delega n. 848-bis il cui iter parlamentare, come previsto, è iniziato subito dopo la definitiva approvazione del disegno di legge delega n. 848-B (oggi, legge 14 febbraio 2003, n. 30);

- che con il medesimo Protocollo d'intesa del 23 maggio 2002 avevano sottoscritto l'accordo per la costituzione del Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti ed il relativo Statuto di "Fondirigenti" ai sensi e per gli effetti di quanto previsto all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;

- che a seguito delle necessarie modifiche apportate allo Statuto della Fondazione Giuseppe Taliercio, "Fondirigenti" è diventato il Fondo per la formazione continua dei dirigenti;

- che tutte le suddette modificazioni ed integrazioni sono state regolarmente apportate agli atti statutari al fine di darne tempestiva informazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, di conseguenza, sta procedendo per i relativi incombeni al fine di autorizzare con apposito decreto l'avvio dell'attività di Fondirigenti ed il relativo finanziamento iniziale;

- che con il più volte citato Protocollo d'intesa del 23 maggio 2002 avevano convenuto di procedere, una volta approvato il provvedimento legislativo per la confluenza dell'INPDAI nell'INPS, alla definizione del negoziato in atto per il rinnovo della parte economica del contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2001;

- che avevano inoltre precisato che alla corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale a far data dal mese di aprile 2002, doveva essere attribuito il mero significato di applicazione dei criteri del Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 così come tradizionalmente assunti nei rapporti con la categoria dei dirigenti, senza con ciò voler predeterminare, anche rispetto all'anno 2002, alcuna delle decisioni che avrebbero potuto essere adottate in funzione del rinnovo medesimo,

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe valutano:

- che il ruolo, la natura e lo "status" del dirigente devono trovare nella disciplina collettiva, approntata dal contratto nazionale di lavoro, la garanzia di una specifica tutela integrativa per ogni aspetto di natura previdenziale, di tipo assistenziale, in specie per quanto riguarda il sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria nonché per ogni aspetto relativo ad un adeguato livello di formazione professionale continua, finalizzato anche alla occupabilità, ed infine riferito alla assistenza sanitaria;

- che l'impegno economico necessario per il raggiungimento di tali obiettivi comporta l'esigenza di orientare prevalentemente in questo senso le risorse economiche disponibili nell'ambito del predetto contratto;

- che è funzionale agli obiettivi perseguiti, procedere, previa l'adozione dei provvedimenti legislativi occorrenti a questo scopo e meglio specificati ai successivi alinea che configurano i correlativi impegni tra le parti, alla modificazione della struttura della Parte seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro;

Pertanto, si impegnano:

- alla revisione dell'"avviso comune" in materia di sostegno al reddito tenendo conto di quanto stabilito in materia nel "Patto per l'Italia", con riferimento, in particolare, all'innalzamento del limite massimo dell'importo del trattamento di disoccupazione e all'utilizzo, per il finanziamento di un livello di tutela integrativo del medesimo trattamento, del contributo dello 0,30% oggi versato per il trattamento di mobilità, in modo da presentare la richiesta al Governo in tempo utile perché sia inserita nell'ambito della revisione degli strumenti di integrazione al reddito;

- alla conclusione di un "avviso comune" per la abolizione del limite di deducibilità dei contributi versati alle forme di previdenza complementare espresso in cifra fissa, in modo tale da presentare la richiesta al Governo in tempo utile perché possa essere esaminata nell'ambito dei decreti di attuazione della delega sulla riforma previdenziale;

- alla conclusione di un ulteriore "avviso comune" per la revisione dei limiti di deducibilità dei contributi versati alle forme di assistenza sanitaria integrativa e per la richiesta al Governo dell'apertura di un tavolo di confronto per la revisione più complessiva della normativa sui fondi sanitari integrativi, da realizzare individuando un contesto legislativo che privilegi fondi sanitari che - oltre ad adottare politiche di non selezione dei rischi - prevedano una componente significativa di mutualità interna fra iscritti in servizio ed iscritti pensionati;

e concordano:

- che, con il 31 dicembre 2003, data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000, si procederà ad un accordo di rinnovo che si articolerà secondo i seguenti criteri:

- in relazione alla avvenuta realizzazione dei contenuti delle intese di cui sopra, costituzione di un ente bilaterale Confindustria-Federmanager per la gestione di un fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per i dirigenti involontariamente disoccupati, finanziato anche con uno specifico contributo a carico delle imprese;

- rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndai), da realizzare, ove intervenga la rimozione del limite di deducibilità, oggetto delle intese di cui sopra, mediante innalzamento delle aliquote di contribuzione a carico delle imprese, ed in ogni caso con innalzamento delle quote derivanti dall'accantonamento annuale del t.f.r.;

- miglioramento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa (Fasi) attraverso l'incremento del livello delle contribuzioni a carico delle imprese;

- definitiva implementazione di Fondirigenti;

- considerato che, stante la specificità e la peculiarità del rapporto di lavoro dirigenziale, la dinamica retributiva, nell'ambito di tale rapporto, è direttamente definita a livello individuale tra singola impresa e singolo dirigente, ridefinizione del "trattamento economico" non più come determinazione del minimo retributivo contrattuale bensì quale trattamento minimo complessivo di garanzia da adeguare con periodicità pluriennale in applicazione di criteri e parametri contrattualmente definiti tra le parti. Pertanto, i previsti adeguamenti saranno corrisposti, fino a concorrenza, esclusivamente ai dirigenti con una retribuzione annua individuale di fatto inferiore al trattamento minimo complessivo di garanzia;

- revisione e aggiornamento di specifici aspetti, di reciproco interesse delle parti, riferiti alla parte normativa dello "svolgimento del rapporto", fermo restando che entrambe le parti giudicano sostanzialmente valido l'attuale impianto e assetto di tale disciplina.

Le parti in epigrafe, conclusivamente concordano:

- che, per la definizione dell'accordo di rinnovo a valere con decorrenza 1° gennaio 2004, onde verificare l'effettiva adozione dei provvedimenti legislativi di cui alle valutazioni e agli impegni che precedono e onde rendere il più agile e rapido possibile il suddetto rinnovo, si incontreranno a far data dal 15 settembre 2003;

- che, allo stato e nella prospettiva del suindicato rinnovo, per l'istante, la Parte seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000, scaduta il 31 dicembre 2001, viene rinnovata in applicazione dei criteri finora tradizionalmente assunti nei rapporti tra le parti;

- pertanto, ai dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio 2002 e che siano ancora alle dipendenze della stessa impresa alla data di stipulazione del presente accordo, viene riconosciuto, a titolo di emolumenti arretrati relativi al 2002, un importo pari a 1.255,30 euro, che verrà corrisposto in unica soluzione con la retribuzione afferente al mese di aprile 2003. Per coloro che, già in servizio, abbiano acquisito la qualifica di dirigente successivamente al 1° gennaio 2002 e siano ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, si procederà alla corresponsione di un rateo mensile pari ad 83,33 euro per ogni mese intero di servizio;

- che il minimo contrattuale mensile base è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2003, in 3.316,54 euro e, con decorrenza dal 1° settembre 2003, in 3.436,54 euro. Resta fermo quanto previsto al punto 1), 1° comma, secondo periodo, nonché 2° e 3° comma, dell'art. 3 del c.c.n.l. 23 maggio 2000.

Sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2002 è apportato, con decorrenza dal 1° gennaio 2003, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di 3.316,54 euro stabilito dal presente accordo e il minimo base in vigore al 31 dicembre 2002 secondo il c.c.n.l. 23 maggio 2000 (euro 3.186,54). Allo stesso modo, sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 agosto 2003, sarà apportato, con decorrenza dal 1° settembre 2003, un ulteriore aumento pari alla differenza tra il minimo base decorrente dal 1° settembre 2003 e il minimo base in vigore alla data del 1° gennaio 2003 (euro 3.436,54 meno euro 3.316,54).

In applicazione di quanto concordato con l'accordo 19 novembre 1997, i miglioramenti economici ricorrenti sulle retribuzioni mensili di fatto attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 1998, ivi inclusi gli importi per indennità di vacanza contrattuale corrisposti nei mesi gennaio - marzo 2003, sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti

stabiliti dal presente accordo a decorrere dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003. Salvo il rispetto del minimo mensile base previsto dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 e dell'importo per ex elemento di maggiorazione di cui all'art. 4) del c.c.n.l. 23 maggio 2000, gli aumenti della retribuzione di fatto previsti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 non sono dovuti ai dirigenti assunti dalla data del 1° gennaio 2002.

Disposizioni transitorie

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) (Omissis).

b) Stante la natura di emolumenti arretrati dell'importo riferito al 2002 (1.255,30 euro), esso è assorbibile o conguagliabile con l'importo per indennità di vacanza contrattuale complessivamente corrisposto nel 2002 (255,30 euro) e con i miglioramenti economici ricorrenti attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 1998, a meno che tali miglioramenti siano stati espressamente dichiarati non assorbibili. L'assorbibilità dell'importo per indennità di vacanza contrattuale non si applica al rateo mensile di cui all'ultimo periodo del terzo alinea che precede, la cui determinazione già scomputa l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta. Stante sempre la natura di emolumenti arretrati del predetto importo, esso è utile ai fini del computo del t.f.r.

c) 1. Gli aumenti della retribuzione di fatto stabiliti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 trovano applicazione nei confronti dei dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo. Gli importi relativi al periodo 1° gennaio-31 marzo 2003 saranno corrisposti, sempre che dovuti, con la retribuzione afferente il mese di aprile 2003.

2. Gli aumenti della retribuzione di fatto stabiliti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 non sono dovuti ai dirigenti con retribuzione annua individuale di fatto al 31 dicembre 2002 superiore a 160.200,00 euro. Quanto disposto al precedente periodo opera esclusivamente nei confronti dei dirigenti per i quali, in base alla normativa vigente, la pensione viene calcolata interamente con il sistema retributivo. Per retribuzione individuale di fatto si intende quella composta esclusivamente da minimo base, aumenti di anzianità, importo per ex elemento di maggiorazione, superminimo, rateo della 13ª mensilità e di eventuali mensilità aggiuntive.

d) Relativamente alle trasferte e missioni effettuate dopo il 31 dicembre 2001 e fino alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'importo aggiuntivo di cui all'art. 10 del c.c.n.l. 23 maggio 2000 continua a essere calcolato sul minimo mensile contrattuale base in vigore al 31 dicembre 2002, sempre diminuito dell'importo per ex variazione automatica confluito nel predetto minimo.

e) A far data dal mese di aprile 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

Verbale di accordo relativo al Fasi

Addì, 26 marzo 2003, in Roma

la Confindustria

e

la Federmanager

Richiamato:

- l'impegno previsto al terzo alinea degli impegni di cui all'accordo per il rinnovo della Parte seconda - trattamento economico del c.c.n.l. 23 maggio 2000 - stipulato in pari data;

Premesso:

- che è comune intenzione delle parti procedere, d'intesa con il Fasi, nel contesto e nell'ambito del rinnovo del vigente c.c.n.l. di categoria con scadenza al 31 dicembre 2003, a una revisione generale e a un miglioramento complessivo delle prestazioni dello stesso Fasi, nonché a un correlativo adeguamento delle contribuzioni al Fondo;

Ciò premesso, convengono e stipulano:

- che gli Organi di gestione del Fasi, nell'ambito dei poteri loro spettanti a norma dello Statuto-regolamento del Fondo, provvedano, anche alla luce delle risultanze complessive dell'esercizio 2002 e della verifica di bilancio preventivo relativo all'esercizio 2003, ferma restando l'invarianza contributiva per il 2003, ad adottare singoli e selettivi interventi per prestazioni di particolare rilevanza aventi decorrenza nel 2003, fatto salvo che una revisione generale del vigente tariffario potrà essere effettuata nel contesto e nell'ambito del rinnovo del c.c.n.l. di categoria con scadenza al 31 dicembre 2003.

Accordo 24 novembre 2004
per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi

Nota di intenti

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

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

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

Parte prima
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

(Omissis)

Parte seconda
TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

Art. 1
(Trattamento minimo complessivo di garanzia)

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

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

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

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

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

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

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

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

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;

- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;
- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni "ad personam";

nonchè tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati ("management by objective") concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche "una tantum", nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il "trattamento minimo complessivo di garanzia", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo "una tantum" da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente sarà incrementato di un importo pari all'"una tantum" erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che, 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 erogato mensilmente sotto la voce "trattamento economico individuale".

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

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

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 entrata in vigore sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, il "trattamento economico individuale" sarà pari alla differenza tra il trattamento complessivo lordo riconosciuto al dirigente e gli elementi di natura economica eventualmente corrisposti, anche in natura, in forma continuativa o no.

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

Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) a seguito dell'introduzione del trattamento minimo complessivo di garanzia, sono abrogati l'art. 3 - Determinazione del minimo contrattuale, l'art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione, l'art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica, l'art. 6 - Aumenti di anzianità, della Parte seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo di rinnovo 26 marzo 2003;

b) l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, sarà corrisposto alle condizioni e nella misura stabilite dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000 come modificato dall'accordo 26 marzo 2003;

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

compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

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

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

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

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

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

Art. 2

(Clausola compromissoria)

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.

Parte terza

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7

(Ferie)

Considerato quanto previsto dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 come modificato dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213, le parti convengono di modificare e integrare l'art. 7 del c.c.n.l., in materia di ferie, come di seguito indicato.

Il comma 1 viene integrato con il seguente periodo:

"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."

Il comma 4 viene così sostituito:

"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."

Restano confermate le disposizioni contenute nei commi 2, 3, 5, 6, 7 e 8.

Art. 10

(Trasferte e missioni)

A decorrere dal 1° gennaio 2005 l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabile dovuto alle condizioni previste dall'art. 10, comma 1, è stabilito in cifra fissa nell'importo di € 65,00 (sessantacinque/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2007 tale importo sarà elevato a € 75,00 (settantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 12

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

Visto l'accordo 23 maggio 2000 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e considerata la necessità di procedere ad una parziale modifica dell'art. 12 al fine di chiarirne e attualizzarne alcune previsioni (Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa), le parti convengono quanto segue:

1) Il comma 8 è sostituito dal seguente:

"Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al 2° comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al 5° comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra 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 2° e 5° comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.";

2) alla fine del comma 2, lett. a), è inserito il seguente periodo:

"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.";

3) alla fine del comma 5 è inserito il seguente periodo:

"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.";

4) al comma 2, lett. c), dopo le parole "... causata dai predetti eventi", inserire la seguente locuzione:

"che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lett. a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte";

5) al comma 5:

- dopo le parole "una polizza che assicuri", inserire l'espressione: "comunque una sola volta";

- dopo le parole "in caso di morte", sostituire la congiunzione "e" con disgiunzione "o";

6) al comma 5, le somme assicurate dalla polizza ivi prevista per la morte e l'invalidità permanente del dirigente, dovute a cause diverse dall'infortunio comunque determinato e dalla malattia professionale, sono così rideterminate:

Dal 1° luglio 2005 Dirigente senza figli a carico nè coniuge € 116.202,80

Dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge

€ 162.683,92

Dal 1° luglio 2007 Dirigente senza figli a carico nè coniuge € 129.114,22

Dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge

€ 180.759,91

7) l'art. 12, così come modificato ai sensi dei precedenti punti da 1 a 6, è integrato dalla seguente dichiarazione a verbale:

"Dichiarazione a verbale"

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

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, 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 semprechè non ricorra l'ipotesi precedente;

3) da altro Ente previdenziale o da una Azienda sanitaria locale, in ogni altro caso.

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.

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."

Art. 15

(Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione)

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

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

Convengono:

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

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

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

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

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

Parte settima

DISPOSIZIONI GENERALI

(Omissis)

Art. 29

(Decorrenza e durata)

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

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

Allegato 1

Verbale di accordo relativo al FASI

Addì, 24 novembre 2004 in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Premesso che:

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

Valutato che:

- il gruppo di lavoro paritetico in data 25 marzo 2004 ha trasmesso alle parti il documento contenente proposte complessive di miglioramento del Fondo;
 - tali proposte - articolate secondo le seguenti aree d'intervento: normativa, contribuzione, prestazioni e "governance" - sono coerenti con il mandato ricevuto e con gli obiettivi complessivi di miglioramento del Fondo stabiliti dalle parti con il Verbale di accordo sul FASI del 15 dicembre 2003;
 - l'attuazione di tali proposte richiede anche una revisione dello Statuto-regolamento del Fondo;
- Tutto ciò premesso e valutato, le parti convengono quanto segue:

A) Contribuzione

- 1) A far data dal 1° gennaio 2005, la contribuzione al Fondo verrà elevata come segue:
 - il contributo annuo a carico dell'impresa per ciascun dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a € 1.380,00 (euro milletrecentoottanta/00);
 - il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a € 684,00 (euro seicentoottantaquattro/00);
 - il contributo annuo a carico dell'impresa per i dirigenti pensionati - ex art. 8 dello Statuto-regolamento - dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze (forza aziendale), anche se non iscritto al FASI, sarà pari a € 912,00 (euro novecentododici/00);
 - il contributo annuo a carico del dirigente pensionato sarà pari a € 732,00 (euro settecentotrentadue/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a € 684,00 (euro seicentoottantaquattro/00).
- 2) A far data dal 1° gennaio 2006, la contribuzione al Fondo sarà ulteriormente elevata come segue:
 - il contributo annuo a carico dell'impresa per ciascun dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a € 1.440,00 (euro millequattrocentoquaranta/00);
 - il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a € 732,00 (euro settecentotrentadue/00);
 - il contributo annuo a carico dell'impresa per i dirigenti pensionati - ex art. 8 dello Statuto-regolamento - dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze (forza aziendale), anche se non iscritto al FASI, sarà pari a € 972,00 (euro novecentosettantadue/00);
 - il contributo annuo a carico del dirigente pensionato sarà pari a € 804,00 (euro ottocentoquattro/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a € 732,00 (euro settecentotrentadue/00).
- 3) A far data dal 1° gennaio 2007, il contributo annuo a carico dei dirigenti in pensione sarà ulteriormente elevato a € 876,00 (euro ottocentosettantasei/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a € 804,00 (euro ottocentoquattro/00).

4) Restano confermati termini e modalità di versamento della contribuzione.

5) Per i dirigenti in pensione che si iscriveranno a far data dal 1° luglio 2005, la contribuzione sarà differenziata in relazione alla relativa anzianità d'iscrizione al Fondo come dirigente in servizio. Ai fini della citata differenziazione, saranno previsti tre scaglioni contributivi: la contribuzione "base", pari agli importi indicati ai precedenti punti 1, 2 e 3, sarà applicata a coloro che hanno almeno 10 anni, anche non consecutivi, di anzianità di contribuzione al FASI da dirigente in servizio; una maggiorazione della contribuzione "base" per coloro che hanno un'anzianità di contribuzione al FASI come dirigente in servizio inferiore a 10 anni; una ulteriore maggiorazione della contribuzione "base" per coloro che hanno un'anzianità di contribuzione al FASI come dirigente in servizio inferiore a 2 anni.

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

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

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

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

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

B) Prestazioni

1) Migliorare la copertura sanitaria agli iscritti, privilegiando l'area odontoiatrica, l'assistenza infermieristica domiciliare, gli interventi chirurgici, gli accertamenti diagnostici di specifica rilevanza, nonché le prestazioni di terapia oncologica e chemioterapia, sia con gli adeguamenti del tariffario vigente che avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2005, sia mediante prestazioni integrative degli importi liquidabili in base al tariffario medesimo, nonché potenziando la rete delle strutture e dei professionisti convenzionati. I suddetti miglioramenti saranno realizzati sulla base delle deliberazioni che il Consiglio di amministrazione del FASI assumerà in materia nell'ambito dei poteri conferiti dal richiamato Statuto-regolamento del Fondo in correlazione con l'incremento del gettito contributivo stabilito dal presente accordo.

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

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

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

5) Affidare al FASI lo studio e la verifica di fattibilità circa la realizzazione di relazioni amministrative fra il Fondo ed i Fondi/Casse sanitarie che integrano le prestazioni del Fondo stesso.

C) Normativa e "governance"

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Abolire il Comitato esecutivo e istituire il Comitato di presidenza formato dal Presidente e dal Vicepresidente, quale Organo preposto a garantire una gestione collegiale nell'attuazione delle linee strategiche stabilite dal Consiglio di amministrazione, compresa la gestione degli investimenti di medio e lungo periodo.

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

11) In conseguenza della abolizione del Comitato esecutivo, prevedere la costituzione di una "Commissione per autorizzazioni e ricorsi" composta da 4 membri: Presidente, Vicepresidente e un componente del Consiglio di amministrazione in rappresentanza di ciascuna delle due parti, nominati dal Consiglio stesso nel suo ambito.

12) Affidare al Presidente e al Vicepresidente del Fondo la definizione di una proposta di modifica statutaria da sottoporre alle parti, previa approvazione del Consiglio di amministrazione dello stesso Fondo possibilmente entro il 15 dicembre 2004, finalizzata a recepire quanto convenuto nel presente accordo, compresa una ridefinizione dei compiti e dei poteri del Consiglio di amministrazione e del Comitato di presidenza con l'obiettivo di rendere più snella ed efficiente la struttura di governo del Fondo.

Allegato 2

Verbale di accordo sulla previdenza complementare

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Visto l'accordo del 26 marzo 2003, con il quale è stato previsto il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previdai), da realizzare mediante incremento delle quote di contribuzione derivanti dall'accantonamento annuale del t.f.r.;

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

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

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

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

Tutto quanto sopra considerato;

Convengono:

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

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

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

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

c) integrale accantonamento annuale del t.f.r., per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7) le parti effettueranno entro il 28 febbraio 2005 una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia, con particolare riguardo alla destinazione del t.f.r. ed alla deducibilità fiscale dei contributi ai Fondi pensione e, nel caso in cui a tale data, la prevista revisione non si fosse realizzata, assumeranno le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dei contenuti del presente accordo. Nella stessa occasione sarà effettuata anche una verifica sull'assetto della riforma previdenziale.

Allegato 3

Verbale di accordo sul Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

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

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

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

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

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

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

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

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

Tutto quanto sopra visto e considerato;

Si conviene:

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

2) il gruppo di lavoro dovrà presentare alle parti entro il 28 febbraio 2005 il progetto operativo, ovvero in alternativa dovrà individuare, entro la stessa data, un progetto equivalente, sempre di natura contrattuale, finalizzato al medesimo obiettivo qualora l'iter di approvazione del

DD.L. n. 848-bis non risultasse concluso o, comunque, non coerente con il termine convenuto del 28 febbraio 2005;

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

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

Allegato 4

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

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Premesso che:

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

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

Visti:

- l'art. 118, commi 1 e seguenti della legge n. 388/2000, modificata dalla legge n. 289/2002 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali;

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

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

Si conviene:

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

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

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

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

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

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

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

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

Allegato 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'art. 118, commi 1 e seguenti della legge n. 388/2000 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti;

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

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

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

Si conviene quanto segue:

- entro il verrà costituita una Commissione bilaterale paritetica composta da 4 componenti, di cui 2 in rappresentanza dell'Associazione industriale di e 2 di Federmanager, con il compito di esaminare ed esprimere il proprio parere di conformità su piani formativi aziendali predisposti dalle aziende in assenza di R.S.A. dei dirigenti, per l'accesso ai finanziamenti di Fondirigenti.

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

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

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

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

La Commissione ha, inoltre, il compito di:

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

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

L'attività di segreteria sarà assicurata dall'Associazione

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

Allegato 5

Verbale di accordo per la promozione dell'incontro
tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti

in stato di disoccupazione o dipendenti da
aziende in liquidazione

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Premesso che:

- con verbale di accordo 6 febbraio 2004 le suddette parti hanno concordato la costituzione di un gruppo di studio paritetico con il compito di esaminare e proporre soluzioni idonee alla costituzione, nell'ambito di Fondirigenti, ovvero di un Ente bilaterale ad hoc, di una agenzia del lavoro della dirigenza gestita dalle parti;
- la richiamata disposizione contenuta nel suddetto decreto legislativo stabilisce che sono autorizzati, tra gli altri, allo svolgimento dell'attività di intermediazione di Enti bilaterali nel rispetto dei requisiti previsti dalla disposizione medesima;
- il quadro normativo si è completato con l'emanazione dei previsti decreti ministeriali ma è ancora necessario fare gli opportuni approfondimenti circa la loro corretta attuazione;
- occorre utilizzare, per quanto consentito, il sostegno logistico e organizzativo delle parti al fine di realizzare il necessario coinvolgimento del territorio nonché quelle economie di scala che consentono la maggiore efficienza;
- a questo fine le attività dovranno tenere conto di quanto già esistente in materia nell'ambito delle stesse parti e tenendo conto che Fondirigenti ha già la natura di Ente bilaterale ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003;

Tutto ciò premesso

Le parti convengono che:

- 1) tenendo conto del disposto dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, nonché del contenuto dei successivi decreti attuativi, è possibile avviare, nell'ambito dell'Ente bilaterale Fondirigenti, previo rilascio dell'apposita autorizzazione ministeriale, l'attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione, in modo che possano mettere in rete le loro caratteristiche professionali al fine di favorire una rapida ricollocazione;
- 2) è altresì possibile creare una rete di punti informativi, collegati con la banca dati centrale gestita da Fondirigenti, avvalendosi, nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti in materia, delle strutture territoriali di Federmanager e di Confindustria, in modo da favorire la raccolta dei curricula dei dirigenti di cui al punto 1;
- 3) le parti intendono altresì offrire ai dirigenti di cui al punto 1 l'insieme dei seguenti servizi, anche per il tramite di convenzioni con altre agenzie autorizzate:
 - consulenza, informazione e riorientamento, su richiesta dei manager interessati, per ridurre i gap professionali, fornendo anche indicazioni sui trend di sviluppo;
 - assistenza per l'analisi e l'identificazione dei bisogni di formazione dei dirigenti di cui al punto 1 e delle relative scelte formative;
- 4) al fine di realizzare gli obiettivi di cui ai punti precedenti è necessario effettuare le opportune verifiche tecniche, anche al fine di valutare l'impiego delle risorse professionali necessarie ed i costi relativi;
- 5) saranno, altresì, verificate forme e modi per avviare in quattro aree, a titolo sperimentale, i servizi integrati coerenti agli obiettivi prefissati al precedente punto 3, tenendo conto delle particolari situazioni di criticità relative alla domanda ed offerta di lavoro e alla possibilità di avvalersi "in loco" di condizioni ambientali ritenute idonee;
- 6) vengono pertanto affidate ad un gruppo di lavoro paritetico, formato da tre rappresentanti di ciascuna delle parti contraenti, le verifiche tecniche previste ai punti precedenti;
- 7) il gruppo terminerà i propri lavori in tempo utile per sottoporre alle parti ogni elemento di valutazione e di costo al fine di consentire l'operatività dell'iniziativa entro il mese di febbraio 2005.

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

Allegato 6

Verbale di accordo relativo al FIPDAI

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria
e
Federmanager

Visto l'accordo 24 gennaio 2000 con il quale è stata formalizzata la messa in liquidazione del FIPDAI;

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

Convengono quanto segue:

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

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

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

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

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

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

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

a) l'art. 5 è così sostituito:

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

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

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

b) gli artt. 6 e 7 sono abrogati;

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

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

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

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

8) il presente accordo realizza il superamento degli accordi precedenti relativi al FIPDAI, per ogni determinazione che risulti con esso incompatibile;

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

///

Accordi 14 aprile 2006
Previdenza complementare e maternità

Verbale di accordo
sulla previdenza complementare

Visto l'accordo del 24 novembre 2004 con il quale, nel prevedere il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndai), è stata stabilita la misura di incremento della contribuzione, subordinandone la decorrenza al momento di entrata in vigore delle nuove disposizioni fiscali in attuazione della legge delega di riforma previdenziale n. 243/2004;

Viste le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 252/2005 di attuazione della richiamata legge delega;

Considerato che le stesse parti avevano previsto nel medesimo accordo del 24 novembre 2004 di effettuare una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia con particolare riguardo alla destinazione del t.f.r. e alla deducibilità fiscale dei contributi e di assumere le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dei contenuti del medesimo accordo;

Valutata comunque l'opportunità di dare attuazione con gradualità all'incremento della contribuzione nella misura prevista dall'accordo 24 novembre 2004;

Tutto quanto sopra premesso, convengono quanto segue:

a) per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989, la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita:

- con decorrenza 1° gennaio 2006, nel 3,5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 100.709,10 (euro centomilasettecentonove/10) annui e nel 4% della medesima retribuzione globale lorda eccedente il predetto limite e fino a € 145.000,00 (euro centoquarantacinquemila/00);

- con decorrenza 1° gennaio 2007, nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00);

b) per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita:

- con decorrenza 1° gennaio 2006, nel 3,5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 93.500,00 (euro novantatremilacinquecento/00) annui;

- con decorrenza 1° gennaio 2007, nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 100.000,00 (euro centomila/00) annui;

c) la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio di cui all'accordo 3 ottobre 1989 è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a), mentre la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio di cui all'accordo 31 gennaio 1996 è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto b). In entrambi i casi la contribuzione dovuta dal dirigente è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con i medesimi limiti di importo previsti, ai fini della contribuzione aziendale, rispettivamente dai predetti punti;

d) agli effetti dei precedenti punti a), b) e c), si fa riferimento ai fini della determinazione della retribuzione globale lorda a tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i dirigenti in servizio di cui all'accordo 31 gennaio 1996 sono escluse dalla retribuzione globale lorda anche le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;

e) con effetto dal 1° gennaio 2006 viene abolito l'ulteriore limite alla contribuzione dovuta al Fondo individuato nei precedenti accordi dai limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente per la contribuzione destinata alla previdenza complementare;

f) i versamenti per l'adeguamento alle nuove misure previste dal presente accordo dei contributi afferenti il primo trimestre 2006, verranno effettuati dalle imprese, anche per la quota a carico dei dirigenti e previa trattenuta sulla loro retribuzione, contestualmente al versamento del secondo trimestre del 2006;

g) il presente accordo si applica ai dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;

h) si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

Verbale di accordo
sul trattamento di maternità

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.