



CONFINDUSTRIA



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

1° GENNAIO 2025- 31 DICEMBRE 2027

I N D I C E

NOTA DI INTENTI

Pag.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

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

Art. 2 Istituzione del rapporto

"

PARTE SECONDA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 Trattamento minimo complessivo di garanzia

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

Art. 5 Ex meccanismo di variazione automatica (ABROGATO)

"

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

"

"

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 Ferie

Art. 8 Aspettativa

"

Art. 9 Formazione e politiche attive

Art. 9 bis - Cultura di impresa e manageriale

Art. 10 Trasferte e missioni

"

Art. 11 Trattamento di malattia

Art. 11 bis Tutela e sostegno della maternità, della paternità e della genitorialità
condivisa

Art. 11 ter Pari opportunità ed equità retributiva

Art. 11 quater Congedo matrimoniale

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

"

Art. 13 Trasferimento di proprietà dell'azienda

Art. 14 Trasferimento del dirigente

"

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

Art. 16 Mutamento di posizione

PARTE QUARTA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI – WELFARE AZIENDALE

Art. 17 Previdenza

Art. 18 *Previdenza complementare*
Art. 18 bis *Assistenza sanitaria integrativa*
Art. 18 ter *Welfare aziendale*

"

PARTE QUINTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19 *Collegio arbitrale*
Art. 20 *Informazione e consultazione dei dirigenti*
Art. 21 *Controversie*

"

PARTE SESTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22 *Risoluzione del rapporto di lavoro*
Art. 23 *Preavviso*
Art. 24 *Trattamento di fine rapporto*
Art. 25 *Indennità in caso di morte*
Art. 26 *Anzianità*

"

"

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 27 *Disposizioni generali e condizioni di miglior favore*
Art. 28 *Contributi sindacali*
Art. 29 *Decorrenza e durata*

"

"

ALLEGATI

Elenco degli Allegati

1. *Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale*
 - 1.1. *Allegato al verbale di accordo 24 novembre 2004 per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale*
2. *Verbale di accordo 24 novembre 2004 per la promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione*
 - 2.1. *Autorizzazione provvisoria alla Fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio" del 6 aprile 2006 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'esercizio dell'attività di intermediazione*
 - 2.2. *Interpello della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro della Previdenza Sociale in data 5 maggio 2008 riguardo all'applicazione dei benefici contributivi di cui all'art. 20 della Legge n. 266/1997 alle assunzioni dei dirigenti disoccupati avvenute attraverso l'attività di intermediazione svolta dall'Agenzia del Lavoro "Fondirigenti – Giuseppe Taliercio"*
3. *Autorizzazione a tempo indeterminato alla Fondazione "Fondirigenti Giuseppe Taliercio" del 8 settembre 2008 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali all'esercizio dell'attività di intermediazione*
4. *Modelli alternativi di compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management by Objective)*
 - *Modello a*
 - *Modello b*
 - *Modello c*
 - *Modello d*
5. *Accordo di rinnovo 30 dicembre 2014 – Sostegno al reddito dirigenti disoccupati e Accordo FASI*
6. *Verbale di accordo 6 dicembre 2018 su GS FASI e GS FASI "NON AUTOSUFFICENZA"*
7. *Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e Federmanager*

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
13 NOVEMBRE 2024
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI
DI BENI E SERVIZI

Addì, 13 novembre 2024, in Roma

*tra la **Confindustria**, rappresentata dal Vicepresidente per il Lavoro e le Relazioni Industriali, Maurizio Marchesini, che, assistito dal Direttore dell'Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano, Pierangelo Albini, ha guidato la delegazione composta da Luca Del Vecchio, Massimo Marchetti, Fabio Pontrandolfi, Chiara Zinno, Chiara Bartolomini, Dario Capurso, Paolo Cuneo, Paola Casarino, Simone Cascioli, Pietro Conte, Valentina Crespi, Daniela Dario, David Delli Iaconi, Nicola D'erario, Laura Di Raimondo, Francesco Gadaleta, Alberto Grattagliano, Stefano Malandrini, Carlo Mascellani, Aldo Messedaglia, Antonio Pescosolido, Marco Rendina, Massimo Richetti, Marco Romussi, Andrea Segnanini, Fabio Usuelli, Andrea Zappia*

*e la **Federmanager** rappresentata dal Presidente, Stefano Cuzzilla e dalla Delegazione composta da:*

Gherardo Zei (Capo Delegazione), Marta Nappo, Andrea Amoroso, Luca Barigione, Nicola Di Donna, Lorenzo Ghiraldi, Aurelio Giammusso con l'assistenza del Direttore Generale, Mario Cardoni, Paolo Ferrario, Roberto Granatelli e Carlo Imperatore, per il presente rinnovo; e da Walter Quercioli (Capo Delegazione), Emanuela Biti, Giuseppe Califano, Nicola Di Donna, Luca Luchesini e Lorenzo Urbano con l'assistenza del Direttore Generale, Mario Cardoni, di Giancarlo Argenti, Roberto Granatelli e Cristiana Bertolotti, per il precedente rinnovo del 30 luglio 2019

si è convenuto quanto segue per il contratto collettivo nazionale di lavoro a valere per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

NOTA DI INTENTI

Confindustria e Federmanager confermano la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolineano la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa. Confindustria e Federmanager confermano la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali che tenga altresì conto delle dinamiche sociali e civili e sottolineano la valenza strategica per le imprese di operare secondo modelli organizzativi inclusivi che valorizzino anche le figure manageriali femminili e favoriscano la genitorialità condivisa.

Confindustria e Federmanager confermano di conseguenza che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali, costituisce un elemento di grande rilevanza per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, in particolare di piccole e medie dimensioni, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare effettiva attuazione alle intese contrattuali tra le parti. Coerentemente le stesse Parti hanno inteso rendere obbligatoria la presenza della parte variabile nella struttura retributiva del dirigente.

L'Osservatorio bilaterale permanente monitorerà il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali anche al fine di verificare il grado di diffusione dei modelli attuativi definiti con l'accordo 30 dicembre 2014.

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

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

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

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

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

2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori e 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; rientrano altresì nella suddetta definizione quelle figure professionali di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale, che concorrono a definire e realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.

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

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

Art. 2 -Istituzione del rapporto

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

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

3. Il periodo di prova nel caso di assunzione a tempo determinato è disciplinato ai sensi dell'art.7, comma 2, del D. Lgs. 104/2022. Pertanto, per i contratti a termine di durata pari o superiore ai 12 mesi si applica il criterio di un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

PARTE SECONDA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 -Trattamento minimo complessivo di garanzia

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

2. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. A valere dall'anno **2025** il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a **80.000** euro e a **85.000** euro dall'anno **2026**.

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

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;
- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;
- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili. Esclusivamente per il personale dirigente impegnato in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile, denominati "Piani Vendita" di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile, ai fini del confronto di cui al presente comma verranno prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi Piani Vendita.

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il «trattamento minimo complessivo di garanzia», deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di «adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia», con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà incrementato dell'importo mensile necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

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

6. Il trattamento economico annuo lordo complessivamente spettante al dirigente, continuerà ad essere erogato in tredici mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità 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 sovraindennità e/o assegni ad personam, che saranno riunite in un'unica voce denominata «trattamento economico individuale». Per i dirigenti assunti o promossi nella qualifica successivamente alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 2004-2008, il «trattamento economico individuale» sarà pari alla differenza tra il trattamento complessivo lordo riconosciuto al dirigente e gli elementi di natura economica eventualmente corrisposti, anche in natura, in forma continuativa o no.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione

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

Art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica

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

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

1. Le imprese devono adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Dell'applicazione di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la RSA dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione e daranno seguito ad un incontro ove espressamente richiesto. In ogni caso, i sistemi di retribuzione variabile collegati

ad indici o risultati devono computare, ai fini della determinazione del compenso, i periodi di congedo di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale.

2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali restano allegati al presente contratto i tre modelli alternativi di MBO già indicati nel contratto 25 novembre 2009, cui se ne aggiunge un quarto, di seguito descritto, destinato in particolare alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche, tale da rafforzare il legame tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore, nel medio/lungo periodo, dell'impresa.

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

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

Tale componente variabile viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario.

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

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

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 -Ferie

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

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

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

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

In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

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

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

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

8. Salvo diverso accordo tra le parti, 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, salva diversa intesa e conseguente differimento proporzionale della scadenza del periodo di preavviso.

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 o gli eventuali trattamenti economici sostitutivi, corrispondenti ai predetti riposi.

Art.8 - Aspettativa

1. *Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.*
2. *Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.*
3. *I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblea regionale ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.*
4. *La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.*
5. *I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione della prestazione medesima; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime.*
6. *Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.*

Art.9 -Formazione e politiche attive

1. *Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione agli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il Fondo denominato «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», che ha lo scopo di curare la formazione continua dei dirigenti in attività presso imprese aderenti al Fondo per la loro *employability*. Confindustria e Federmanager convengono sul punto che la formazione professionale costituisce un elemento essenziale delle politiche attive e, pertanto, convengono nell'affidare a Fondirigenti il coordinamento delle politiche attive e della formazione ad esse collegata, con il compito di attuare le relative iniziative in materia nonché di monitorarne gli effetti. Ciò anche in ragione del fatto che Fondirigenti è titolare della autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di intermediazione.*
2. *Per quanto riguarda l'accordo istitutivo, lo statuto ed il regolamento di «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», le parti fanno espresso rinvio alle separate intese.*
3. *Le parti convengono che per sostenere l'attività della Fondazione «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», a partire dal 2025, le imprese verseranno la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi. Tale contributo andrà ad integrare le risorse private della Fondazione. La decorrenza dell'obbligo contributivo sarà stabilita con*

separate intese che definiranno nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.

4. Confindustria e Federmanager concordano nel ritenere opportuno che le politiche di formazione professionale siano oggetto di un incontro con le RSA ove esistenti.

Art. 9-bis - Cultura di impresa e manageriale

1. All'associazione denominata "4.MANAGER" è affidato lo scopo di diffondere la cultura d'impresa attraverso l'approfondimento di temi strategici (come, ad esempio, lo sviluppo di nuove tecnologie e dell'intelligenza artificiale generativa) e lo scambio di conoscenze, informazioni e valori. All'Associazione è altresì affidato lo scopo di adottare iniziative volte alla promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale.

2. Le parti confermano che, per sostenere l'attività di "4.MANAGER", l'associazione riceverà dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi. Con separate intese verranno definite nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.

Art. 10 -Trasferte e missioni

1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari a 100 (cento/00) euro.

2. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 11 -Trattamento di malattia

1. *Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. Il suddetto periodo di conservazione del posto è elevato a 18 mesi nel caso di patologie oncologiche. Il suddetto periodo di conservazione del posto di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, mentre i 6 mesi aggiuntivi, per i casi di patologie oncologiche, troveranno applicazione soltanto nel primo triennio dall'insorgenza della patologia ove debitamente certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.*

2. *Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi*

patologie cronico-degenerative inaggravanti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita. Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.

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

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

Art. 11 bis - Tutela e sostegno della maternità della paternità e della genitorialità condivisa

1. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

1-bis. La contrattazione aziendale può estendere convenzionalmente il periodo di congedo obbligatorio di paternità di cui all'art. 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

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

4. Al fine di facilitare il reinserimento nell'organizzazione al rientro dal periodo di astensione obbligatoria, la/il dirigente potrà avere un incontro con il datore di lavoro per identificare eventuali misure di supporto per il periodo di astensione e, durante lo stesso, se lo desidera, avere degli incontri calendarizzati per rimanere costantemente informata/o sulle attività di propria competenza e sulle novità operative della propria area e/o dell'azienda, secondo modalità concordate con il datore di lavoro. Su richiesta della/del dirigente l'incontro potrà avvenire con l'assistenza della RSA, ove esistente. Le parti attribuiscono all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative specifiche dedicate, "4.MANAGER" provvederà alla diffusione di tali "best practice".

5. Le Parti convengono che per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 l'indennità pari all'80 per cento della retribuzione prevista dall'art. 34 del decreto nel caso di fruizione del permesso fino al sesto anno di vita del bambino, per il primo mese di congedo, è integrata fino al 100 per cento della retribuzione.

6. Al termine dei periodi di congedo di cui ai capi III, IV, V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 il/la dirigente ha diritto, salvo che espressamente vi rinunci in sede protetta, alla conservazione del posto di lavoro e di permanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale

Le parti intendono promuovere l'adozione di misure di gestione flessibile della prestazione lavorativa per i dirigenti con figli di età inferiore ai dodici anni o con figli con disabilità riconosciuta, ovvero per i dirigenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado beneficiari della l. 104/1992, compatibilmente con la peculiare disciplina dell'orario di lavoro dei dirigenti (art. 17, 5° comma, lett. a), D. Lgs. 66/2003).

Art.11 ter - Pari opportunità ed equità retributiva

1. Le Parti intendono promuovere l'adozione di misure volte a ridurre il divario di genere, diffondendo al contempo una cultura inclusiva e neutrale di crescita professionale e di equità remunerativa basata sulla meritocrazia. In questo senso, le Parti condividono l'opportunità di promuovere e diffondere iniziative volte all'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese che hanno alle proprie dipendenze dirigenti uomini e donne, con il coinvolgimento, ove esistenti, delle relative rappresentanze sindacali.

2. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

3. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art.46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, anche a "4.MANAGER".

Art. 11 quater - Congedo matrimoniale

1. In occasione di matrimonio compete al dirigente non in prova un periodo di congedo di 15 giorni anche consecutivi, da fruirsi nei termini concordati con l'impresa, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio retribuita al 100% con relativo trattamento previdenziale.

2. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni.

3. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto, in occasione del matrimonio, con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

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

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

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

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

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

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

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione come definita dal comma 3.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:

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

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

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

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

- a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'Inail all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;
- b) la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'Inail;
- c) la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'Inail o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;
- d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'Inail ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'Inail.

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

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte ovvero di invalidità permanente, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2025, ad euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 300,00 (trecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

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

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

- I. Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente all'ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), e 5 dell'art. 12 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.
- II. Le parti convengono altresì che, in ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 5 e 8 dell'art. 12, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:
1. dall'Inps o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;
 2. dall'Inail, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.
- III. Le parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. c), 5 e 8 dell'art.12, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.
- IV. Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al comma 5 dell'art. 12 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.
- V. Le parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965, di cui al terzo comma del presente articolo, deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la sentenza della Corte Costituzionale n. 350 del 1997, in base alla quale l'Inail indennizza, oltre alle malattie elencate nella predetta tabella, anche le malattie non tabellate di cui il dirigente dimostri l'origine professionale.

Art. 13 -Trasferimento di proprietà dell'azienda

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del cod. civ., in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente.
2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente, il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari ad 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Art. 14 -Trasferimento del dirigente

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano l'impegno a ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli art.12 e 15 del CCNL, tramite la gestione separata Fasi "non auto sufficienza", avvalendosi del supporto tecnico ed economico della società IWS SpA istituita tra le scriventi parti e il Fasi, con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese da definirsi entro il 31 dicembre 2025.

Art. 16 -Mutamento di posizione

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

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

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

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

PARTE QUARTA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI - WELFARE AZIENDALE

Art. 17 -Previdenza

1. *Per i contributi relativi al trattamento di previdenza si intende fatto rinvio alle disposizioni legislative vigenti in materia.*

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

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

Art. 18 -Previdenza complementare

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

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

3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI - Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate: a. con decorrenza dal 1° gennaio 2025, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:

a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000,00 (duecentomila/00) euro annui, che non può risultare inferiore al minimale di 4.800 euro;

a.2. a carico dell'impresa, nella misura minima di un ulteriore 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000,00 (duecentomila/00) euro annui, che si aggiunge alla quota di cui al punto a.1;

a.3. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari al 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita fino al limite di 200.000,00 (duecentomila/00) euro annui;

a.4. fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota pari alla metà della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la

contribuzione minima prevista dal 1° gennaio 2025 di cui ai punti a.1. e a.2.;

b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;

c. la contribuzione di cui ai precedenti punti a.1. e a.2. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.4., senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previdai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;

d. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il minimale a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto a.1. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;

e. il confronto fra il minimale di 4.800 euro e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;

f. la contribuzione di cui al punto a.3., salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a.4., corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;

g. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e f. sono fissate dal Consiglio di amministrazione del Fondo;

h. il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;

i. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificati dal presente articolo”.

Art. 18 bis - Assistenza sanitaria integrativa

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

2. Con l'accordo 6 dicembre 2018 (allegato al presente contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall'altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo

sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, anche con forme a capitalizzazione. La contribuzione, prevista dall'accordo 6 dicembre 2018 per la GS Fasi sarà, pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ripartita e imputata in parti uguali alle due gestioni.

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

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

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

Art. 18 ter - Welfare aziendale

Confindustria e Federmanager concordano nel ritenere che adeguate iniziative di welfare, da attuare a livello aziendale, previo incontro con le RSA ove esistenti, costituiscano un valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai dirigenti e si impegnano a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche.

PARTE QUINTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19 -Collegio arbitrale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. Il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta

a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

Pertanto, le parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi 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, anche al di fuori del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.

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

NORME DI ATTUAZIONE

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

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

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

Art. 20 - Informazione e consultazione dei dirigenti

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

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

3. In particolare, le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione

delle clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.

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

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

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

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

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

Art. 21 -Controversie

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

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

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

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

PARTE SESTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22 -Risoluzione del rapporto di lavoro

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

Art. 23 -Preavviso

1. *Salvo il disposto dell'art. 2119 del cod. civ., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:*
 - a) *mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;*
 - b) *mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;*
 - c) *mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;*
 - d) *mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.*
2. *In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.*
3. *Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.*

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

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

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

7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

8. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 24 -Trattamento di fine rapporto

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

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

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

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

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

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

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

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

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

Art. 25 -Indennità in caso di morte

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

Art. 26 -Anzianità

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

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

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

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 27 -Disposizioni generali e condizioni di miglior favore

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

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

Art. 28 -Contributi sindacali

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

Art. 29 -Decorrenza e durata

1. Il contratto collettivo, rinnovato con l'accordo del 13 novembre 2024, decorre dal 1° gennaio 2025 e avrà scadenza il 31 dicembre 2027.

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.

3. Le Parti, in considerazione della decorrenza del presente contratto a partire dal 1° gennaio 2025, concordano di erogare, a copertura dell'anno 2024 ed entro il mese di marzo del 2025, un importo *una tantum* onnicomprensivo, pari al 6% del trattamento economico annuo lordo riconosciuto nel 2024, ai dirigenti che:

a) risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2019;

b) fruiscano nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo (come definito all'art. 3, comma 3, del CCNL), fino a 100.000 (centomila/00) euro;

c) nel periodo di vigenza del precedente rinnovo e fino al momento della stipula del presente contratto, non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli aumenti di anzianità ed i compensi e gli aumenti dovuti per l'adeguamento al TMCG.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti intendono chiarire che per "*compensi di altra natura*", la cui percezione esclude i dirigenti dalla fruizione dell'importo *una tantum*, si vogliono intendere anche i *fringe benefit* (intendendosi per tali i beni e servizi erogati *ad personam* al dirigente) riconosciuti per la prima volta dal 1° gennaio 2019 e che non siano stati attribuiti al

solo scopo di garantire al dirigente la fruizione di un trattamento economico complessivo annuo lordo pari al TMCG. Non costituiscono invece "compensi di altra natura", idonei ad escludere il riconoscimento dell'*una tantum* sopra delineata, le misure di *welfare* riconosciute dall'azienda alla generalità dei dipendenti ed eventualmente fruite dal dirigente, né le corrisposizioni *una tantum*, né compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (MBO).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che il complessivo trattamento economico e normativo derivante dal rinnovo del contratto concluso in data 13 novembre 2024 costituisce una disciplina di miglior favore per i dirigenti, anche con riferimento ai singoli istituti oggetto di nuova e specifica regolamentazione, rispetto al contratto collettivo nazionale del 31 dicembre 1948, recepito dal D.P.R. 2 gennaio 1962, n. 483.

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

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

premessi che

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

visti

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

si conviene

1. di costituire una Commissione tecnica paritetica composta da 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza di Confindustria e 3 di Federmanager con il compito di esaminare ed espri-

mere il proprio parere sulle richieste di finanziamento predisposte, con valenza nazionale o pluriregionale, da organizzazioni di rappresentanza delle imprese e/o associazioni temporanee di imprese che, per la natura stessa della organizzazione/associazione, non hanno o non possono avere una ordinaria interlocuzione a carattere sindacale con Federmanager né in sede nazionale né territoriale e/o aziendale;

2. *le modalità di funzionamento della suddetta Commissione, alla luce delle funzioni previste dal presente accordo, saranno stabilite dalla stessa in occasione della riunione di insediamento tenendo comunque conto che:*
 - a) *la Commissione verificherà che nel piano formativo sottoposto al suo esame siano presenti i requisiti richiesti nell'allegato alla domanda di finanziamento del formulario di presentazione predisposto da Fondirigenti;*
 - b) *la Commissione esprimerà il parere di conformità dei piani ai requisiti sopra richiamati, mediante apposito verbale.*
3. *La Commissione potrà altresì predisporre e proporre alle parti in epigrafe piani formativi d'interesse nazionale per imprese e dirigenti.*
4. *Al fine di favorire l'approvazione dei piani formativi aziendali nei casi di assenza di r.s.a. per i dirigenti, è facoltà delle Associazioni territoriali di Confindustria e di Federmanager prevedere, con relative intese, la costituzione di una apposita Commissione paritetica territoriale allo scopo di esaminare, approvare e validare i piani formativi aziendali ai fini di accedere al finanziamento da parte di Fondirigenti.
Il verbale d'intesa eventualmente sottoscritto in sede territoriale dovrà risultare aderente ai contenuti del protocollo allegato al presente accordo e dovrà essere trasmesso alle parti e a Fondirigenti.
Il parere di conformità espresso dalla suddetta Commissione nella scheda di validazione del piano formativo aziendale, dovrà essere trasmesso a Fondirigenti unitamente al piano formativo aziendale per il quale si richiede il finanziamento.*

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

FEDERMANAGER
Il Presidente
EDOARDO LAZZATI

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

Protocollo d'Intesa

Addì,

Tra

l'Associazione Industriale di rappresentata da

e

FEDERMANAGER rappresentata da

premesse che

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

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

visti

- l'articolo 118 c. 1 e segg. della legge 388/2000 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti;*
- l'accordo Confindustria - Federmanager per la costituzione del Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi del 23 maggio 2002 (Fondirigenti);*

- lo Statuto e il Regolamento di Fondirigenti del 9 dicembre 2002;
- il decreto del Ministero del Lavoro del 18 marzo 2003 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 3 aprile 2003;

si conviene quanto segue

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

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

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

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

La Commissione ha, inoltre, il compito di:

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

L'attività di segreteria sarà assicurata dall'Associazione

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

*Associazione/Unione
Industriali di*

.....

*Federmanager
di*

.....

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

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

Premesso che

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

tutto ciò premesso

le parti convengono che:

- 1) tenendo conto del disposto dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 276/2003, nonché del contenuto dei successivi decreti attuativi, è possibile avviare, nell'ambito dell'ente bilatera-*

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

- 2) è altresì possibile creare una rete di punti informatici, collegati con la banca dati centrale gestita da Fondirigenti, avvalendosi, nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti in materia, delle strutture territoriali di Federmanager e di Confindustria, in modo da favorire la raccolta dei curricula dei dirigenti di cui al punto 1;*
- 3) le parti intendono altresì offrire ai dirigenti di cui al punto 1 l'insieme dei seguenti servizi, anche per il tramite di convenzioni con altre agenzie autorizzate:*
 - consulenza, informazione e riorientamento, su richiesta dei manager interessati, per ridurre i gap professionali, fornendo anche indicazioni sui trend di sviluppo;*
 - assistenza per l'analisi e l'identificazione dei bisogni di formazione dei dirigenti di cui al punto 1) e delle relative scelte formative;*
- 4) al fine di realizzare gli obiettivi di cui ai punti precedenti è necessario effettuare le opportune verifiche tecniche, anche al fine di valutare l'impiego delle risorse professionali necessarie ed i costi relativi;*
- 5) saranno, altresì, verificate forme e modi per avviare in quattro aree, a titolo sperimentale, i servizi integrati coerenti agli obiettivi prefissati al precedente punto 3), tenendo conto delle particolari situazioni di criticità relative alla domanda ed offerta di lavoro e alla possibilità di avvalersi in loco di condizioni ambientali ritenute idonee;*
- 6) vengono pertanto affidate ad un gruppo di lavoro paritetico, formato da tre rappresentanti di ciascuna delle parti contraenti, le verifiche tecniche previste ai punti precedenti;*
- 7) il gruppo terminerà i propri lavori in tempo utile per sottoporre alle parti ogni elemento di valutazione e di costo al fine di consentire l'operatività dell'iniziativa entro il mese di febbraio 2005.*

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

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

*FEDERMANAGER
Il Presidente
EDOARDO LAZZATI*

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

***Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali***

**DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO
DIVISIONE I**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 06/04/2006
Prot. 14 / 1 / 0009067

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la legge 14.02.2003 n. 30;

VISTO il decreto legislativo 10.09.2003 n. 276;

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

VISTA la richiesta di autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di intermediazione presentata - ai sensi degli articoli 4, comma 2 e 6, comma 3 del decreto legislativo 10.09.2003 n. 276- dalla Fondazione "Fondirigenti – Giuseppe Taliervo", Ente bilaterale, con sede in Roma, Via IV Novembre n. 152, ed esaminata la relativa documentazione;

VISTO l'articolo 5 del decreto ministeriale 23 dicembre 2003;

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

RILASCIA

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

DISPONE

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

Roma, 06 APR. 2006

IL DIRETTORE GENERALE
(Firma)

INTERPELLO DELLA DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA DEL MINISTERO DEL LAVORO DELLA PREVIDENZA SOCIALE IN DATA 5 MAGGIO 2008 RIGUARDO ALL'APPLICAZIONE DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI DI CUI ALL'ART. 20 DELLA LEGGE N. 266/1997 ALLE ASSUNZIONI DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI AVVENUTE ATTRAVERSO L'ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE SVOLTA DALL'AGENZIA DEL LAVORO "FONDIRIGENTI - GIUSEPPE TALIERCIO"



**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

INTERPELLO N. 13/2008



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

**Parienza - Roma, 08/05/2008
Prot. 26 / / 0008802**

*Alla Confindustria
Viale dell'Astronomia, 30
00144 - Roma*

Oggetto: art. 9 D.l.gs. n. 124/2004 - benefici contributivi applicabili alle assunzioni di dirigenti disoccupati - interpretazione art. 20, L. n. 266/1997.

La Confederazione Generale dell'Industria Italiana ha avanzato richiesta d'interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla corretta interpretazione dell'art. 20, comma 2, L. n. 266/1997.

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

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

Tale Ente, denominato anche *Manager At Work*, è un'Agenzia per il lavoro di natura privata costituita da Confindustria e Federmanager per favorire la ricollocazione dei dirigenti disoccupati e dipendenti di aziende in stato di liquidazione, autorizzata da questo Ministero a svolgere attività d'intermediazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per le ragioni sopra esposte e in risposta al quesito avanzato, questa Direzione ritiene che i benefici contributivi di cui all'art. 20 della L. n. 266/1997 siano applicabili alle assunzioni dei dirigenti disoccupati avvenute attraverso l'attività d'intermediazione, anche di tipo convenzionale.

svolta dalla Agenzia Fondodirigenti, nonché dalle altre Agenzie private per il lavoro di cui agli artt. 4 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, autorizzate dal Ministero del lavoro allo svolgimento della predetta attività.

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

IL DIRETTORE GENERALE

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



**Ministero del Lavoro, della Salute
e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO
Div. I

FONDIRIGENTI
Viale Pasteur, 10
00144 - ROMA



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

Oggetto: FONDIRIGENTI. Istanza di autorizzazione a tempo indeterminato.
Decorrenza termini.

In riferimento all'istanza di autorizzazione a tempo indeterminato all'esercizio dell'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, ai sensi dell'art. 4, co. 2 lett. c) del D.lgs. 276/03, in applicazione del regime particolare di cui all'art. 6 del citato testo normativo, inoltrata dalla fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio", quale ente bilaterale costituito da Federmanager e Confindustria con accordo del 23 maggio 2002, si comunica che ad oggi non sono pervenuti tutti gli esiti degli accertamenti ispettivi richiesti, ai fini della verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

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

Si ricorda inoltre che è attribuito, in generale, alla scrivente Direzione il potere di sospensione e revoca delle autorizzazioni provvisorie e definitive dall'art. 7 del D.M. 23/12/0003.

~~IL DIRETTORE GENERALE~~
~~Dott.ssa Vera Marincioni~~

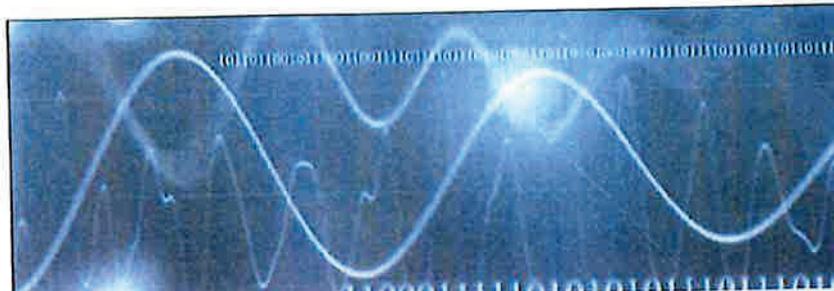
13/09/2008

**MODELLI ALTERNATIVI DI COMPENSI DI IMPORTO VARIABILE
COLLEGATI A INDICI E/O RISULTATI
(MANAGEMENT BY OBJECTIVE)**

- SISTEMA DI INCENTIVAZIONE MODELLO “a”
- SISTEMA DI INCENTIVAZIONE MODELLO “b”
- SISTEMA DI INCENTIVAZIONE MODELLO “c”

MODELLO LONG TERM INCENTIVE (LTI)

- SISTEMA DI INCENTIVAZIONE MODELLO “d”



Sistema di Incentivazione (modello "a")



CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER
ASSOCIAZIONE ITALIANA
DEI DIRIGENTI E AMMINISTRATORI

Valore dell'incentivo e composizione degli obiettivi

- Il valore dell'incentivo da corrispondere in ragione del raggiungimento degli obiettivi (target) può essere definito in cifra fissa oppure in misura percentuale sulla retribuzione del dirigente
 - La composizione degli obiettivi può essere collegata ai soli risultati aziendali. Si consiglia di adottare un numero limitato di obiettivi.
 - E' possibile misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi, eventualmente fissando una soglia minima per l'accettabilità del risultato e quindi, per la corrispondenza dell'incentivo.
- 

Obiettivi e misura dell'incentivo

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato per ciascun obiettivo

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Punti conseguiti	
1	< 80 %	0
2	Da 80% a 97%	80% peso dell'obiettivo
3	Da 97% a 105%	100% peso dell'obiettivo
4	Da 105% a 120%	120% peso dell'obiettivo
5	> 120 %	150% peso dell'obiettivo

Calcolo dell'incentivo

Il calcolo dell'incentivo avviene nel seguente modo:

1. Si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento del risultato conseguito ottenendo il punteggio di ogni obiettivo
2. Si sommano i punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi e si ottengono i punti totali
3. Si moltiplica il valore dell'incentivo al target per i punti totali diviso 100
4. L'importo così calcolato rappresenta l'incentivo da corrispondere al dirigente

Esempio di Sistema Incentivazione

Titolo: Responsabile Amministrativo
 Nome:
 Retribuzione: € 90.000,00
 Incentivo al Target: € 18.000,00

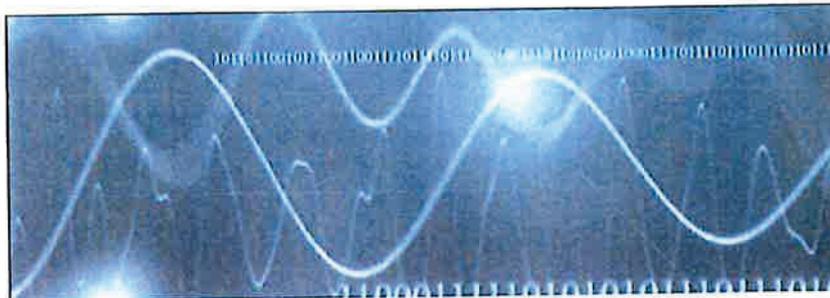
Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Risultato Conseguito	Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5		
1. Margine Operativo Lordo 3 Milioni €	40%	<2,7	2,7-2,91	2,91-3,16	3,16-3,60	>3,60 Mli	3.050.000	40
3. Fatturato Totale 20 milioni €	40%	<18	18-19,40	19,4-21	21-24	>24 Mli	22.000.000	40
4. Ridurre i costi del 10%	20%	<9,0%	9-9,7%	9,7-10,5%	10,5-12%	>12%	9,5 %	16

Totale punti 104

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

Calcolo Incentivo:
 $104/100 \times 18.000,00 \text{ €} =$
 $= 18.720,00 \text{ €}$



Sistema di Incentivazione (modello "b")



Valore dell'Incentivo e composizione degli obiettivi

- > Valore dell'Incentivo da corrispondere in ragione del raggiungimento degli obiettivi (target) può essere definito in cifra fissa oppure in misura percentuale sulla retribuzione del dirigente
- > E' possibile misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi, eventualmente fissando una soglia minima per l'accettabilità del risultato e quindi, per la corresponsione dell'incentivo.
- > E' opportuno differenziare la composizione degli obiettivi in ragione dei ruoli e delle responsabilità. A titolo esemplificativo:
 - ruoli di linea: 30% risultati aziendali – 70% Individuali
 - ruoli di staff: 70% risultati aziendali – 30% Individuali



Obiettivi e misura dell'incentivo

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato
per ciascun obiettivo

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Punti conseguiti	
1	< 80 %	0
2	Da 80% a 87%	80% peso dell'obiettivo
3	Da 87% a 105%	100% peso dell'obiettivo
4	Da 105% a 120%	120% peso dell'obiettivo
5	> 120 %	180% peso dell'obiettivo

Calcolo dell'Incentivo

Il calcolo dell'incentivo avviene nel seguente modo:

1. Si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento del risultato conseguito ottenendo il punteggio di ogni obiettivo
2. Si sommano i punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi e si ottengono i punti totali
3. Si moltiplica l'incentivo al target per i punti totali diviso 100
4. L'importo così calcolato rappresenta l'incentivo da corrispondere al dirigente

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Resp. Amministrazione e Finanza
Nome:
Retribuzione: € 100.000,00
Incentivo al Target: € 20.000,00

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Risultato Conseguito	Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5		
1. Riduzione dei costi del 5% dei costi	30%	<4,76%	4,76-4,85%	4,85-5,25%	5,26-6,00%	>6%	5,10%	30
3. Fatturato Totale 50 milioni €	40%	<45	45-40,60	40,6-52,5	52,5-60	>60Mil	53.000.000	48
6. Riduzione di 18 giorni dei tempi medi di pagamento dei clienti	20%	<13	13-14	15	16-17	>17	14 giorni	16
7. Ridurre del 10% del costo della Funzione	10%	<0%	0-9,7%	9,7-10,6%	10,5-12%	>12%	9,5%	0
Totale punti 102								

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	160

Calcolo Incentivo:
 $102/100 \times 20.000,00 \text{ €} =$
 $= 20.400,00 \text{ €}$

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Responsabile Stabilimento
Nome:
Retribuzione: € 80.000,00
Incentivo al Target: € 18.000,00

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Risultato Conseguito	Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5		
1. Margine Operativo Lordo 7 Milioni €	20%	<6,3	6,3-0,0	6,0-7,35	7,35-0,4	>0,4 Mil	6.950.000	20
2. Fatturato Totale 50 milioni €	10%	<45	45-40,60	40,5-52,5	52,5-60	>60Mil	53.000.000	12
3. Produrre la quantità del modello prevista in piano ad un costo inferiore a 10 milioni €	40%	>11	11-10,30	10,3-9,5	9,6-0,0	<8 Mil	10.500.000	32
4. Ridurre gli scarti di produzione del 7%	30%	<0,3%	0,3%-0,0%	0,0-7,35	7,35%-0,4%	>8,4%	6,5%	24
Totale punti 88								

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	160

Calcolo Incentivo:
 $88/100 \times 18.000,00 \text{ €} =$
 $= 15.840,00 \text{ €}$

Esempio di Sistema di Incentivazione

TITOLO: Responsabile Commerciale
 NOINO:
 RETRIBUZIONE: € 110.000,00
 INCENTIVO AL TARGET: € 22.000,00

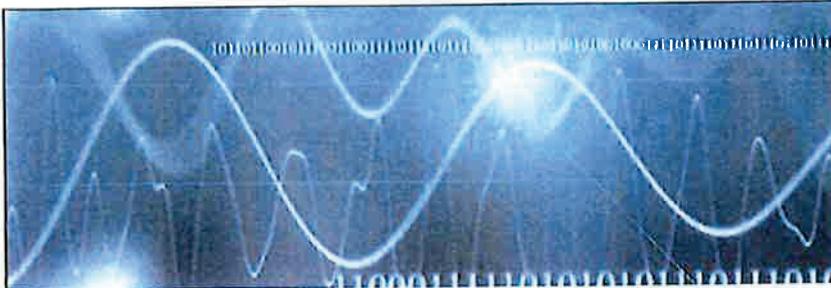
Livello risultato

Obiettivo o risultato al target	Peso	<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	Risultato Conseguito	Punti Ponderati
1. Margine Operativo Lordo 7 Millioni €	20%	<6,3	6,3-6,8	6,8-7,35	7,35-8,4	>8,4 Mil	6.950.000	20
3. Fatturato Totale 60 milioni €	10%	<45	45-46,5	46,5-52,5	52,5-60	>60Mil	53.000.000	12
5. Aumentare la quota di mercato del prodotto ... del 5%	30%	<4,75	4,75-4,85%	4,85-5,25	5,25-6,0%	>6%	4,76%	24
7. Fatturare per il prodotto ... In lancio 5 milioni €	40%	<4,75	4,75-4,85	4,85-5,25	5,25-6,0	>6 Mil	4.890.000	32

Totale punti 88

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	160

Calcolo Incentivo:
 $88/100 \times 22.000,00 \text{ €} =$
 $= 19.360,00 \text{ €}$



Sistema di Incentivazione (modello "c")



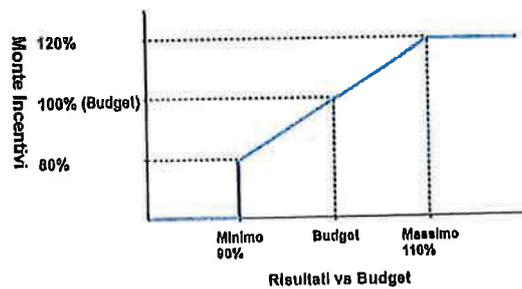
Valore dell'incentivo e composizione degli obiettivi

- > Il valore complessivo degli incentivi a budget (monte Incentivo) può essere determinato in percentuale rispetto al grado di raggiungimento dei risultati aziendali attesi
- > Possono essere previste una soglia minima di accettabilità ed una massima rispetto all'obiettivo (target) previsto (es. +/- 10% del budget)
- > Il valore dell'incentivo individuale al raggiungimento degli obiettivi (target) sarà quindi modificato in base alla percentuale di raggiungimento dei risultati aziendali
- > Possono essere previsti obiettivi aziendali ed obiettivi individuali e può essere misurato il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo,



Il monte incentivi

Il monte incentivi previsto per tutti i dirigenti varia in funzione del livello di raggiungimento del risultato aziendale (Margine Operativo, Fatturato, etc) secondo uno schema che potrebbe essere il seguente



Definizione del Valore del Monte Incentivi

Il monte incentivi previsto per i dirigenti varia in funzione del livello di raggiungimento del risultato aziendale secondo lo schema seguente:

		Monte Incentivi corrispondente
Grado di raggiungimento dell'obiettivo aziendale	1	< 80%
	2	Da 80% a 97%
	3	Da 97% a 108%
	4	Da 108% a 110%
	5	> 110%
		0
		80% monte Incentivi
		100% monte Incentivi
		110% monte Incentivi
		120% monte Incentivi

Calcolo del Monte Incentivo Aziendale

Il calcolo del Monte Incentivo aziendale avviene nel seguente modo:

1. Si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento del risultato conseguito ottenendo il punteggio di ogni obiettivo
2. Si sommano i punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi e si ottengono i punti totali
3. I punti così calcolati rappresentano il moltiplicatore da applicare all'incentivo maturato dal dirigente per il raggiungimento degli obiettivi individuali.

Definizione del valore dell'Incentivo Individuale

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato per ciascun obiettivo

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Punti conseguiti	
1	<90 %	0
2	Da 90% a 97%	80% peso dell'obiettivo
3	Da 97% a 105%	100% peso dell'obiettivo
4	Da 105% a 120%	120% peso dell'obiettivo
5	> 120 %	150% peso dell'obiettivo

Calcolo dell'Incentivo Individuale

Il calcolo dell'incentivo individuale avviene nel seguente modo:

1. Si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento del risultato conseguito ottenendo il punteggio di ogni obiettivo
2. Si sommano i punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi e si ottengono i punti totali
3. Si moltiplica l'incentivo al target per i punti totali diviso 100
4. L'importo così calcolato rappresenta l'incentivo conseguito dal Dirigente per il raggiungimento degli obiettivi individuali
5. Si moltiplica l'incentivo conseguito per gli obiettivi individuali per il moltiplicatore relativo ai risultati aziendali diviso 100

Esempio di Scheda Obiettivi Aziendali

Descrizione	Peso	Livello risultato (000.000)					Risultato Conseguito	Punti Ponderati
		1	2	3	4	5		
MARGINE OPERATIVO LORDO DI 15 MILIONI DI EURO	60%	<13,6	13,6-14,66	14,66-16,75	16,75-18,6	>16,6 MII	16,0	06
FATTURATO TOTALE DI 100 MILIONI DI EURO	40%	<90	90-97	97-105	105-110	>110 MII	104,0	40

Totale punti **106**
MOLTIPLICATORE AZIENDALE

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90%	90-97	97-105	105-110	>110%
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	110	120

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Resp. Amministrazione e Finanza
 Nome:
 Retribuzione: € 100.000,00
 Incentivo al Target: € 20.000,00
 Moltiplicatore Aziendale: 100

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	Risultato Conseguito	Punti Ponderati
1. Riduzione dei costi aziendali del 5%	40%	<4,75%	4,75-4,85%	4,85-5,25%	5,25-6,00%	>6%	5,10%	40
2. Riduzione di 15 giorni dei tempi medi di pagamento dei clienti	30%	<13	13-14	15	16-17	>17	15 giorni	30
3. Ridurre del 10% del costo della Funzione	30%	<0%	0-0,7%	0,7-10,5%	10,5-12%	>12%	0,5%	24

Totale punti 94

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

Calcolo Incentivo:

$$\frac{94}{100} \times 20.000,00 \text{ €} \times \frac{100}{100} = 19.920,00 \text{ €}$$

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Responsabile Stabilimento
 Nome:
 Retribuzione: € 80.000,00
 Incentivo al Target: € 10.000,00
 Moltiplicatore Aziendale: 100

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	Risultato Conseguito	Punti Ponderati
1. Mettere in funzione Sito produttivo entro il 0/09	40%	<10/09	10/09	09/09	15/09/09	08/09	09/09	40
2. Produrre la quantità del modello... prevista in piano ad un costo inferiore a 10 milioni €	40%	>11	11-10,30	10,3-0,5	0,5-0,0	<0 Mil	10.500.000	32
3. Ridurre gli scarti di produzione del 7%	20%	<0,3%	0,3%-0,8%	0,8-7,35	7,35%-8,4%	>8,4%	0,5%	16

Totale punti 88

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

Calcolo Incentivo:

$$\frac{88}{100} \times 10.000,00 \text{ €} \times \frac{100}{100} = 17.107,00 \text{ €}$$

Esempio di Scheda Incentivazione

Titolo: Responsabile Commerciale
 Nome:
 Retribuzione: € 110.000,00
 Incentivo al Target: € 22.000,00
 Moltiplicatore Aziendale: 100

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Risultato Conseguito	Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5		
1. Riduzione dei tempi medi del pagamento di 15 giorni	20%	<13	13-14	15	16-17	>17	15 giorni	20
4. Aumentare la quota di mercato del prodotto ... del %5	30%	<4,75	4,75-4,85%	4,85-5,25	5,25-6,0%	>6%	6,02%	45
8. Fatturato per il prodotto ... in lauto 5 milioni €	50%	<4,75	4,75-4,85	4,85-5,25	5,25-8,0	>8 Mil	4.800.000	40

Totale punti 105

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

Calcolo Incentivo:
 $105/100 \times 22.000,00 \text{ €} = 106/100 =$
 $= 24.486,00 \text{ €}$

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

modello "d"

Esempio di modello Long Term Incentive (LTI)

Il Piano è articolato su cicli triennali ricorrenti (c.d. *rolling*) coerenti con il modello di pianificazione di *business* della Società ed è basato anche su strumenti finanziari.

Il Piano consiste nell'assegnazione a titolo gratuito, ad esempio, di azioni e di una combinazione di azioni e denaro a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati Obiettivi di Performance misurati alla fine di un periodo triennale.

Il Piano è rivolto al *management* della Società così come individuato dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea.

L'assegnazione del premio in Azioni e/o denaro è subordinata a determinate condizioni rappresentate, ad esempio, da:

- Andamento del *Total Shareholder Return* (TSR), che è il rendimento totale per gli azionisti basato sui corsi del titolo azionario, rispetto ad un *panel* di aziende *target* nel triennio di riferimento
- Indebitamento Netto al termine del triennio di riferimento
- ROIC (return on invested capital) al termine del triennio di riferimento
- Ricavi di Gruppo
- Indicatori di Sostenibilità
-

Il Consiglio (eventualmente su proposta del Comitato per la Remunerazione) individua i predetti indicatori di *performance* come adeguati a misurare la *performance* dell'azienda e la sua capacità di creare valore per gli azionisti. E' previsto un Periodo di Vesting (anno t, anno t+1, anno t+2) che può essere seguito da un periodo di lock up (anno t+3, anno t+4).

A ciascuno dei beneficiari viene comunicato, all'atto dell'inserimento nel Piano, l'ammontare di Azioni e/o denaro che costituisce l'Assegnazione individuale.

.....

Nella scheda esemplificativa che segue vengono identificati 6 obiettivi a ciascuno dei quali è attribuito un peso percentuale, da realizzarsi in un periodo di *vesting* triennale da t a t+2. Per ciascuno di questi obiettivi viene indicato il momento della misurazione, che coincide con il termine del periodo triennale (t+2).

Riguardo al primo obiettivo, quello del TSR, viene preventivamente individuato nell'esempio un panel di n. 7 aziende *target* e si andrà a misurare, al termine del periodo di *vesting* triennale (t+2), l'andamento dei corsi azionari evidenziandone le relative differenze (Δ) rispetto all'anno base (t).

Dopo aver disposto in ordine decrescente le *performance* delle n. 7 aziende *target*, si farà un confronto con il risultato dell'azienda di riferimento e in base al posizionamento della stessa si individuerà il *range di payout*.

Per tutti gli obiettivi, il risultato viene misurato sul valore finale del periodo di *vesting* e per esso sono definite le seguenti condizioni di *performance*:

- valore massimo = 120% del premio;
- 100% target = 100% del premio;
- valore minimo = 50% del premio;
- per i valori al di sotto del minimo = 0% del premio.

PROSPETTO ESERCIZIO ANNO t																		
Obiettivo	Peso	Momento di misurazione	Range di performance (target/guidance)	Range di Payout														
Total Shareholder Return	25%	t+2 (Δ vs t)	<table border="1"> <tr><td>1</td></tr> <tr><td>2</td></tr> <tr><td>3</td></tr> <tr><td>4</td></tr> <tr><td>5</td></tr> <tr><td>6</td></tr> <tr><td>7</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	<table border="1"> <tr><td>120%</td></tr> <tr><td>100%</td></tr> <tr><td>75%</td></tr> <tr><td>50%</td></tr> <tr><td>0%</td></tr> <tr><td>0%</td></tr> <tr><td>0%</td></tr> </table>	120%	100%	75%	50%	0%	0%	0%
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
120%																		
100%																		
75%																		
50%																		
0%																		
0%																		
0%																		
Return on Invested Capital	20%	t+2	<table border="1"> <tr><td>Massimo</td></tr> <tr><td>Target</td></tr> <tr><td>Minimo</td></tr> </table>	Massimo	Target	Minimo	<table border="1"> <tr><td>120%</td></tr> <tr><td>100%</td></tr> <tr><td>50%</td></tr> </table>	120%	100%	50%								
Massimo																		
Target																		
Minimo																		
120%																		
100%																		
50%																		
Ricavi di Gruppo	20%	t+2	<table border="1"> <tr><td>Massimo</td></tr> <tr><td>Target</td></tr> <tr><td>Minimo</td></tr> </table>	Massimo	Target	Minimo	<table border="1"> <tr><td>120%</td></tr> <tr><td>100%</td></tr> <tr><td>50%</td></tr> </table>	120%	100%	50%								
Massimo																		
Target																		
Minimo																		
120%																		
100%																		
50%																		
Indebitamento Netto di Gruppo	15%	t+2	<table border="1"> <tr><td>Massimo</td></tr> <tr><td>Target</td></tr> <tr><td>Minimo</td></tr> </table>	Massimo	Target	Minimo	<table border="1"> <tr><td>120%</td></tr> <tr><td>100%</td></tr> <tr><td>50%</td></tr> </table>	120%	100%	50%								
Massimo																		
Target																		
Minimo																		
120%																		
100%																		
50%																		
Climate Change	10%	t+2	<table border="1"> <tr><td>Target</td></tr> <tr><td>Minimo</td></tr> </table>	Target	Minimo	<table border="1"> <tr><td>100%</td></tr> <tr><td>50%</td></tr> </table>	100%	50%										
Target																		
Minimo																		
100%																		
50%																		
Diversity & Inclusion	10%	t+2	<table border="1"> <tr><td>Target</td></tr> <tr><td>Minimo</td></tr> </table>	Target	Minimo	<table border="1"> <tr><td>100%</td></tr> <tr><td>50%</td></tr> </table>	100%	50%										
Target																		
Minimo																		
100%																		
50%																		

Add, 30 dicembre 2014, in Roma

tra

CONFINDUSTRIA

e

FEDERMANAGER

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

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

... omissis...

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

1. si conferma per il 2015 il versamento da parte delle aziende di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio, anche in considerazione della eventuale necessità di finanziare le prestazioni dovute ai dirigenti che, licenziati entro il 31 dicembre 2014, presenteranno la domanda entro il 31 gennaio 2015, ancorché in decorrenza del preavviso. A decorrere dall'anno 2016, il contributo delle aziende è elevato a 200 (duecento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio. Per finanziare le iniziative di cui al successivo punto 3), le parti potranno convenire, con decorrenza non anteriore al 2016, anche un contributo a carico dirigenti non eccedente il 50% del contributo a carico del datore di lavoro;
2. fatto salvo quanto sopra, cessazione della maturazione di ogni e qualsiasi diritto derivante dalla disciplina contrattuale previgente, dal 1° gennaio 2015;
3. i contributi di cui al punto 1) sono destinati a:
 - istituzione di una copertura sanitaria (Fasi e integrativa Fasi) e di una copertura assicurativa per morte o invalidità permanente (tale da ridurre in misura superiore ai

2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente), per una somma, in fase di prima applicazione, non superiore a 100.000 euro, da gestire tramite il FASI, per il dirigente licenziato che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, fino alla sua ricollocazione e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi. Ai fini della realizzazione della sola copertura integrativa Fasi, quest'ultimo stipulerà apposita convenzione privilegiando, a parità di condizioni, l'offerta di Assidai;

- previsione di iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement, anche in coerenza con le modifiche legislative che dovessero intervenire in materia, da sostenere in una logica di premialità "a risultato".

ACCORDO FASI

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

le parti convengono quanto segue:

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

CONTRIBUTO	Importi annuali
Art. G forza aziendale	1.272,00
Art. H pensionati	1.152,00
Art. F aziende per dirigenti in servizio iscritti	1.872,00
Art. H contributo individuale dirigenti in servizio	960,00
Art. F + Art. H per iscritti in via convenzionale	2.832,00
Art. H p ante 88	1.044,00

2. a far data dal 1° gennaio 2015, il Fondo non rimborserà l'IVA sulle prestazioni sanitarie cui si applica;
3. gli organi amministrativi del Fondo, sempre al fine di garantire l'equilibrio economico - finanziario del Fondo, adotteranno le necessarie delibere, con efficacia dal 1° gennaio 2016, coerentemente ai seguenti punti:
 - a) determinare le quote annuali di contribuzione a carico delle imprese ex lett. F) e G) del regolamento in misura tale che l'ammontare dei contributi derivante da queste due voci si mantenga in una misura compresa fra il 55% e il 57% del totale delle entrate contributive dell'anno di riferimento ai fine del budget;
 - b) determinazione annuale del contributo previsto dall'art. H del regolamento;
 - c) ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo di cui all'art. H del regolamento (per i soli dirigenti pensionati), dovranno essere considerati i soli periodi di iscrizione al FASI;
 - d) l'adozione di interventi sull'art. L del regolamento per rimodulare le penalizzazioni di ritardata iscrizione, al fine di incentivare l'iscrizione al Fondo;
 - e) in relazione alle confluenze collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigore del presente accordo, la modifica del parametro di calcolo del contributo una tantum con l'obiettivo di prevedere un equilibrio fra entrate e uscite calcolato su un arco temporale fra 8 e 10 anni. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo potrà applicare tale criterio alle eventuali domande di confluenza che perverranno nell'anno 2015;
 - f) l'applicazione dal 2016 di una maggiorazione non inferiore al 10% al contributo previsto dall'art. G del regolamento per quelle imprese che contribuiscono al versamento del solo art. G del regolamento stesso senza oggi corrispondere alcuna maggiorazione. Il Consiglio di amministrazione del Fondo valuterà la modulazione della maggiorazione di cui sopra e di quella già applicata per le adesioni post 2005 a garanzia del corretto equilibrio gestionale (entrate/uscite). Il Consiglio di amministrazione valuterà altresì l'eventuale inibizione della facoltà di accogliere nuove richieste di accesso da parte di imprese che ad oggi non si sono ancora avvalse di tale facoltà;
 - g) relativamente alla contribuzione per il nucleo familiare:
 - i. la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;
 - ii. la possibilità di iscrivere , a carico del dirigente, il convivente more uxorio secondo i seguenti criteri:
 - se, al momento dell'iscrizione, convive da almeno due anni con il dirigente titolare dell'iscrizione e purché, all'atto della presentazione della richiesta, il dirigente medesimo risulti in attività di servizio;
 - l'iscrizione avrà effetto dal primo giorno successivo all'inoltro della richiesta, mentre l'assistenza decorrerà trascorso un periodo di sei mesi dall'iscrizione stessa;
 - la convivenza dovrà essere certificata presentando al Fondo la documentazione che

- sarà specificata con le opportune modifiche al Regolamento;
- l'iscrizione del convivente non sarà possibile qualora nel nucleo familiare già assistito dal Fondo sia presente il coniuge dell'iscritto, senza che risulti pronunciata sentenza di divorzio;
 - nel caso di matrimonio del dirigente con un soggetto diverso dal convivente, eventualmente iscritto al Fondo, il convivente medesimo perde l'assistenza del Fondo;
 - l'iscrivibilità del convivente more uxorio è limitata al periodo di iscrizione del dirigente da dirigente in servizio al Fondo;
 - la previsione di una contribuzione aggiuntiva, a carico del dirigente, la cui entità dovrà essere parametrata al costo previsto.
- h) la previsione della possibilità di iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, a condizione che abbia maturato un'anzianità di iscrizione al Fondo di almeno 2 anni;
- i) formulare alle parti, entro il 30 novembre 2015 - avvalendosi di esperti in campo economico, attuariale/assicurativo, giuridico e di sanità integrativa - proposte:
- di revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo, tali da garantire anche nel medio - lungo periodo gli obiettivi di equilibrio finanziario di solidarietà sostenibile richiamati in premessa;
 - di introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione in relazione alla possibilità di offrire pacchetti differenziati di prestazioni;
 - di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate tenendo conto delle attività attualmente svolte da Assidai e nel rispetto delle finalità statutarie del Fondo;
4. per favorire una modernizzazione della governance del Fondo, le parti firmatarie del presente accordo ritengono necessario apportare le relative modifiche statutarie entro il mese di luglio 2015, in modo da consentire la convocazione della prima Assemblea entro il mese di ottobre 2015;
5. considerato che il presente accordo comporta degli ulteriori e necessari adeguamenti dello statuto, le parti convengono che il Consiglio di Amministrazione del Fasi proponga formalmente ad esse il puntuale recepimento di tali adeguamenti nel più breve tempo possibile.

Roma 6 dicembre 2018

tra

Confindustria

e

Federmanager

premessso che:

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

considerato inoltre che:

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

valutato altresì che:

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

- tra gli scopi di 4.MANAGER rientra quello di promuovere iniziative nell'ambito delle politiche attive e di realizzare progetti in materia definiti dalle stesse Parti;
- stante la costituzione di 4.MANAGER non risulta necessario continuare ad affidare alla GS FASI il compito di assolvere anche all'ulteriore impegno contrattuale in materia di iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e *placement* ;

tutto ciò premesso, considerato e valutato, le Parti convengono di:

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

- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a disporre per il finanziamento della nuova gestione "FASI non autosufficienza" di un ammontare non inferiore a 16 milioni di euro dal "patrimonio" della GS-FASI, nonché le risorse che, annualmente, FASI destina per garantire le tutele FASI già attive nel campo della non autosufficienza.
- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI, per l'anno 2019, a utilizzare, per la copertura delle prestazioni della GS FASI ma anche per l'avvio della gestione "FASI non autosufficienza" (che sarà in vigore dal 1 gennaio 2020), la suddetta contribuzione di 100 euro annui per dirigente in servizio, salve le ulteriori determinazioni che saranno adottate in materia in sede di rinnovo del contratto nazionale.

Letto, confermato e sottoscritto.






ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO TRA CONFINDUSTRIA E FEDERMANAGER.

1. Premessa.

Confindustria e Federmanager riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Le parti pertanto – consapevoli che la maggiore consapevolezza e una formazione adeguata delle e dei dirigenti possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro – condannano le violenze e le molestie in tutte le loro forme e riconoscono la necessità di intervenire per favorire, anche nella categoria dirigenziale, il riconoscimento, la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

A tal fine Confindustria e Federmanager dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni del presente accordo, è inaccettabile;

- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;

- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro devono essere denunciati;

- le/i dirigenti e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

2. Definizione di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

3. Attuazione.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza,

sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Confindustria e Federmanager s'impegnano, con il supporto di 4.MANAGER, a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. A) all'interno delle unità produttive.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi di molestie e/o di violenza.

Affinché le procedure si svolgano con la necessaria discrezione, per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso. I casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo, tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità. Può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

I casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate. Le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i dirigenti e le dirigenti e/o i loro rappresentanti, ove presenti, elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

4. Disposizioni finali.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne.

DICHIARAZIONE

ai sensi dell'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

del _____

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Firma del datore di lavoro
