

**Accordo del 27 maggio 2004 di rinnovo della parte economica e normativa  
del CCNL 26 aprile 1995 e successive modificazioni, per i dirigenti delle aziende del  
terziario, della distribuzione e dei servizi.**

Il giorno 27 maggio u.s. si è conclusa, dopo ben 17 mesi di vacanza contrattuale, la difficile trattativa per il rinnovo del contratto collettivo per i dirigenti delle aziende aderenti alla CONFCOMMERCIO, scaduto il 31 dicembre 2002 sia per la parte economica che per quella normativa.

Secondo il mandato conferito alle delegazioni sindacali dalle due mozioni assembleari del 15 novembre 2003, il confronto con la controparte datoriale è stato impostato senza mai perdere di vista le seguenti linee guida:

- affermare il valore dello strumento contrattuale collettivo nazionale quale fonte insostituibile di disciplina e tutela del rapporto di lavoro e, quindi, sostenere un sistema di relazioni sindacali che pur considerando le opportune innovazioni non rinunci a garantire il singolo e confermi il modello di contratto collettivo nazionale di lavoro distinto in accordo economico e accordo normativo;
- adottare le idonee politiche negoziali per il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni dei dirigenti;
- proporre azioni volte a realizzare un efficace sistema di sostegno al reddito della dirigenza nei casi di disoccupazione involontaria;
- adottare strategie, politiche ed iniziative tese a favorire l'integrazione sinergica fra sistema sanitario nazionale e assistenza sanitaria privata, per un miglioramento dei servizi al cittadino e agli iscritti, anche incentivando l'utilizzo della medicina preventiva.
- difendere e rafforzare quelle tutele che costituiscono il valore aggiunto del nostro ccnl ed, in quanto tali, sono considerate dai dirigenti assolutamente essenziali, e quindi disponibilità a rinunciare ad istituti ormai obsoleti.

L'accordo siglato con la CONFCOMMERCIO, ricalca sostanzialmente, per quanto riguarda gli aspetti innovativi (dirigenti di prima nomina, prevenzione sanitaria), i contenuti dell'accordo siglato il 16 aprile per i dirigenti dei Trasporti, mentre mantiene le sue peculiarità con riferimento ad altri istituti. In particolare, oltre ad avere garantito il recupero del potere d'acquisto sulle retribuzioni, sono state affrontate le seguenti problematiche:

- finanziamento di programmi mirati di prevenzione in ambito sanitario, tramite una rimodulazione della contribuzione versata al Fasdac;
- riduzioni contributive sugli istituti previdenziali integrativi contrattuali per agevolare la nomina di giovani dirigenti, con maggiori facilitazioni per coloro che vivono ed operano al Sud Italia;
- abolizione dell'ultimo automatismo rimasto nel ccnl, quello relativo agli scatti di anzianità;
- rimodulazione della contribuzione destinata alla previdenza integrativa individuale;
- adeguamento della normativa contrattuale in materia di ferie, in linea con le recenti modifiche introdotte dal legislatore nazionale e comunitario;
- perfezionamento di alcune previsioni contrattuali (malattia, trasferimento, responsabilità civili e penali);
- istituzione di una commissione di clima sul mobbing a livello intersettoriale;
- impegno ad esaminare in tempi stretti le procedure contrattuali per la risoluzione delle controversie di lavoro

Una particolarità che riteniamo opportuno segnalare in premessa riguarda la scadenza del contratto: se si fosse operato come di consueto la parte economica del ccnl avrebbe avuto vigenza fino al 31 dicembre 2004, tuttavia, visto il considerevole ritardo con cui si è giunti alla firma dell'accordo, le parti hanno convenuto di posticipare la scadenza del ccnl di un biennio, conseguentemente l'intero contratto sia per la parte economica che per quella normativa avrà

scadenza il 31 dicembre 2006. La decorrenza è 1° gennaio 2003, fatte salve diverse decorrenze previste da singole norme.

L'anticipo della trattativa relativa al biennio economico 2005-2006 ci sembra un risultato apprezzabile, in considerazione delle difficoltà che normalmente si incontrano nelle trattative per i rinnovi contrattuali.

Passiamo ora ad illustrare ed a commentare l'accordo che, dopo la firma del 27 maggio posta in via preliminare dalle delegazioni sindacali di CONFCOMMERCIO e MANAGERITALIA, è stato ratificato dal Comitato di Presidenza MANAGERITALIA riunitosi a Milano il 28 maggio ed, infine, siglato in forma definitiva dai Presidenti Sergio Billè e Claudio Pasini il successivo 3 giugno.

#### ▪ **MINIMO CONTRATTUALE MENSILE**

A decorrere dal 1° luglio 2004 l'importo del minimo contrattuale mensile viene incrementato di circa 15 euro passando dagli attuali €2.985,12 a €3.000,00 mensili lordi.

#### ▪ **UNA TANTUM PER IL 2003**

Per i dirigenti assunti o nominati prima del 1° gennaio 2003 e risultanti in forza al 27 maggio 2004, dovrà essere corrisposto, con la retribuzione del mese di luglio 2004, l'importo *una tantum* di €2.000,00 lorde, non utile ai fini del TFR né degli altri istituti contrattuali, ad eccezione del preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità.

Essendo corrisposto a titolo di arretrati retributivi relativi al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2003, l'importo *una tantum* dovrà essere assoggettato a tassazione separata.

Per i dirigenti assunti o nominati nel corso del 2003, l'importo verrà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturati nel 2003 (in pratica si dovrà dividere l'importo per 12 e moltiplicarlo per i mesi in cui si è prestato servizio nel 2003).

Le aziende potranno operare eventuali assorbimenti solo con riferimento a somme concesse dopo il 31 dicembre 2002 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o espressamente dichiarate assorbibili all'atto della concessione.

#### ▪ **AUMENTO RETRIBUTIVO**

Per quanto riguarda gli incrementi retributivi, essi dovranno essere corrisposti in una voce (superminimo contrattuale) separata diversa da quella relativa al minimo base di €3.000, in modo da mantenere ferma la soglia di accesso per i nuovi dirigenti.

L'aumento retributivo, complessivamente fissato in €455 mensili lorde, verrà corrisposto come segue:

- €210 a decorrere dal 1° luglio 2004;
- €125 a decorrere dal 1° gennaio 2005;
- €120 a decorrere dal 1° gennaio 2006.

Si consideri, poi, che per determinare l'effettivo incremento delle retribuzioni dal 1° luglio 2004, all'importo sopra indicato deve essere aggiunto:

- il differenziale di circa 15 euro, conseguente all'incremento del minimo base;
- il risparmio derivante dalla minore trattenuta (pari ad €77,47 mensili) sul contributo versato dal dirigente all'Associazione Antonio Pastore.

Quindi, i diversi interventi di natura economica concordati con effetto dal 1° luglio 2004 aumenteranno la retribuzione mensile del dirigente quanto un incremento retributivo di circa 300 euro mensili lordi, ma con un'incidenza sul costo aziendale corrispondente a quella che sarebbe

stata determinata da un aumento mensile lordo di 275,00 euro. Tale formula innovativa e gradita alle aziende – l'utilizzo del trasferimento di un onere contributivo per conseguire un aumento retributivo – ha reso possibile conciliare l'esigenza di garantire un reale recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni con quella non meno importante di limitare l'incremento del costo del lavoro.

Fermo restando l'adeguamento del minimo base, come è ormai consuetudine, gli incrementi retributivi verranno erogati ai dirigenti in maniera differenziata sulla base della data di nomina/assunzione:

- i dirigenti in forza alla data di stipula dell'accordo avranno, quindi, diritto a percepire tutti gli importi sopra elencati;
- ai dirigenti assunti o nominati dal 28 maggio 2004 al 31 dicembre 2004 competono esclusivamente gli aumenti con decorrenza 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006;
- ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 sarà dovuto il solo aumento riferito all'anno 2006.

Eventuali assorbimenti potranno essere operati unicamente sugli importi erogati dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti contrattuali.

#### ▪ **SCATTI DI ANZIANITÀ**

Anche per il Commercio, unico settore in cui permaneva l'istituto degli scatti di anzianità, è stato concordato di abolire tale anacronistico automatismo. L'abolizione decorre dal 1° luglio 2004 ed ha quindi effetto per i dirigenti assunti o nominati da tale data in avanti, mentre per coloro che risultano in forza fino al 30 giugno 2004 quanto maturato a tale titolo verrà congelato e, quindi, ulteriormente incrementato nei 24 mesi successivi, sulla base dei seguenti criteri:

- a) 129,11 euro, al momento di quella che sarebbe stata la data di maturazione dell'abrogato scatto di anzianità;
- b) ulteriori 129,11 euro, decorsi sei mesi da tale data;
- c) ai dirigenti che nel biennio in parola avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità sarà dovuto unicamente l'importo indicato alla lettera a).

Tali incrementi sono naturalmente non assorbibili da altre voci retributive.

#### ▪ **PREVIDENZA INTEGRATIVA INDIVIDUALE (ASSOCIAZIONE ANTONIO PASTORE)**

Come precedentemente anticipato, a decorrere dal 1° luglio 2004 la contribuzione destinata a finanziare la Convenzione Antonio Pastore, pur rimanendo invariata nel suo importo complessivo, viene ripartita in modo da pesare maggiormente sull'azienda abbattendo di € 77,47 la trattenuta mensile a carico del dirigente (il contributo mensile viene infatti ridotto dalle attuali € 116,20 a € 38,73).

La motivazione alla base di tale intervento è stata sostanzialmente di garantire al dirigente il beneficio sulla retribuzione netta derivante da una minore trattenuta per una tipologia di contribuzione che, come è noto, non è deducibile fiscalmente, garantendo d'altro canto un risparmio per l'azienda che in tal modo sostiene un costo del lavoro minore rispetto a quello che avrebbe subito se i €77 fossero stati corrisposti sotto forma di aumento retributivo.

La contribuzione annua all'Associazione Antonio Pastore viene così modificata:

<b>Contribuzione</b>	<b>fino al 30/06/04</b>	<b>dal 1°/07/04</b>
<b>azienda</b>	3.873,43	4.803,05
<b>dirigente</b>	1.394,43	464,81
<b>totale</b>	5.267,86	5.267,86

#### ▪ **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (FONDO MARIO BESUSSO)**

Partendo dal presupposto che la prevenzione è necessaria, efficace e tende nel tempo a far risparmiare e a non destinare risorse suppletive, MANAGERITALIA ha ritenuto opportuno sollecitare in tal senso le proprie controparti datoriali per tentare di ottenere un duplice risultato:

- venire incontro alla richiesta di rimborso anche degli accertamenti effettuati a scopo preventivo che, come è noto, attualmente il Fondo non prevede;
- tramite l'istituzione di programmi di prevenzione, monitorare e razionalizzare tale tipologia di spesa che, di fatto, il Fondo indirettamente sostiene grazie alle certificazioni effettuate da medici complacenti.

A tal fine, è stata concordata una minima rimodulazione dell'entità del contributo che viene incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2004 e sempre per la sola quota a carico dell'azienda, di circa € 100 annue. Le conseguenti maggiori entrate verranno utilizzate per finanziare programmi mirati di prevenzione sanitaria che il Consiglio di amministrazione del Fasdac provvederà a predisporre e regolamentare. Per ora l'ipotesi è quella di garantire a tutti i dirigenti in servizio ed ai proscrittori volontari pacchetti di indagini sanitarie formulati per fasce d'età, stipulando specifiche convenzioni con i più importanti centri diagnostici nazionali.

In tema di deducibilità fiscale dei contributi, le Parti hanno poi precisato che, nel caso in cui il legislatore non confermasse per l'anno 2005 - e seguenti - le attuali disposizioni fiscali, si procederà tempestivamente ad adottare i necessari adeguamenti contrattuali.

#### ▪ **PREVIDENZA INTEGRATIVA (FONDO MARIO NEGRI)**

E' stato concordato, con effetto dal 1° gennaio 2003, un progressivo incremento dell'aliquota per il computo del contributo integrativo aziendale che, come è noto, è stato istituito per garantire il finanziamento dei trattamenti di invalidità ed ai superstiti, per il Fondo speciale di assistenza, per le borse di studio e per le altre iniziative di carattere assistenziale, sociale e culturale del Fondo, oltre che per assicurare l'equilibrio finanziario/attuariale del Fondo nella fase di trasformazione.

Ne deriva un incremento minimo della contribuzione a carico azienda per gli anni dal 2003 al 2006 pari a circa 12 euro annui.

Una importante novità è inoltre costituita dalla possibilità di destinare al Fondo Mario Negri, a seguito di accordi individuali stipulati tra il singolo dirigente ed il suo datore di lavoro, contributi volontari addizionali rispetto alla contribuzione ordinaria stabilita dal ccnl. Tale opzione sarà fruibile a decorrere dal 1° luglio 2004, solo dopo che saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo i necessari criteri operativi.

#### ▪ **DIRIGENTI DI PRIMA NOMINA**

La previsione contrattuale maggiormente innovativa è frutto del recepimento della proposta MANAGERITALIA formulata come risposta all'esigenza di rendere competitivo l'accesso al nostro contratto relativamente al costo dei fondi integrativi e, quindi, incentivare le imprese a nominare giovani dirigenti con un costo d'ingresso molto inferiore.

In considerazione del fatto che il settore terziario risulta in continua crescita, si è evidenziato come la nomina di personale dirigenziale non risulti proporzionata a tale positivo tasso di sviluppo. Conseguentemente sono state esaminate le motivazioni alla base di tale incongruenza e sono state individuate le seguenti aree di intervento:

- giovani qualificati che si dedicano alla libera professione o sono regolamentati da altre forme contrattuali, in quanto - per motivi di costo - trovano difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro dipendente;

- quadri aziendali che, di fatto, svolgono attività dirigenziale ai quali, per motivi di costo, non viene riconosciuta la qualifica di dirigente;
- necessità di una maggiore diffusione di figure e cultura manageriale nel Sud Italia;
- confronto con contratti collettivi di altri settori produttivi che, garantendo meno il dirigente sotto l'aspetto delle tutele assistenziali e previdenziali, risultano meno onerosi e quindi maggiormente appetibili per le aziende.

Tutto ciò premesso, al fine di rendere il nostro ccnl più competitivo ed al passo con i tempi, anche se con riferimento ai soli dirigenti di prima nomina (di seguito, per brevità, denominati DPN), è stata concordata la possibilità di ridurre – per un periodo di tempo massimo determinato – la contribuzione versata alla previdenza integrativa (Fondo Mario Negri) ed alla previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore).

Usufruendo di tale agevolazione le aziende potranno risparmiare circa 9.200 euro l'anno e, quindi, dovrebbero essere maggiormente incentivate ad assumere/nominare giovani dirigenti.

Dal canto loro, i dirigenti, vista la giovane età, avranno comunque un periodo di tempo sufficiente, nel corso della loro carriera professionale, per formarsi sostanziali tutele di previdenza integrativa.

L'accordo definisce DPN i dirigenti con età anagrafica fino a 39 anni compiuti, assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 1° giugno 2004. Sono considerati, altresì, DPN i quadri con un'età anagrafica fino a 48 anni compiuti e con un'anzianità nella qualifica nella stessa azienda pari almeno a 5 anni, che verranno nominati dirigenti a decorrere dal 1° giugno 2004 in avanti.

Sussistendo tali requisiti, le aziende potranno utilizzare le agevolazioni contributive, che di seguito andremo ad illustrare, per i primi tre anni dalla data di nomina o assunzione del DPN (sei per i dirigenti residenti o domiciliati al Sud e con sede di lavoro nel Sud Italia, ovvero nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia), decorso tale periodo al dirigente si applicherà in automatico la normativa contrattuale generale.

In proposito, ci sembra opportuno puntualizzare che le aziende possono liberamente decidere di utilizzare o meno l'agevolazione descritta: sarà infatti sempre possibile nominare o assumere giovani dirigenti in possesso delle caratteristiche di cui sopra, versando la contribuzione contrattualmente prevista per la generalità dei dirigenti, oppure utilizzare la contribuzione ridotta prevista per i DPN per un periodo inferiore al triennio.

Procediamo ora ad illustrare come dovrà essere calcolata, con riferimento ai DPN, la contribuzione da versare al Fondo Mario Negri e all'Associazione Antonio Pastore:

#### ⇒ **Fondo Mario Negri**

Il contributo mensile viene così determinato:

	2004	2005	2006
<b>azienda</b>	214,20	215,18	216,17
<b>dirigente</b>	49,35	49,35	49,35
<b>totale</b>	263,55	264,53	265,52

#### ⇒ **Associazione Antonio Pastore**

Sarà dovuta, ad esclusivo carico delle aziende, la sola contribuzione utile al finanziamento delle garanzie assicurative (invalidità permanente da malattia, esonero pagamento premi, long term care e temporanea di gruppo caso morte) per un importo massimo pari a circa 1.200 euro annui, composto da premi fissi e da un premio variabile, quello per la temporanea caso morte che, come è noto, viene determinato di anno in anno in base al sesso ed all'età anagrafica del dirigente.

Nessuna trattenuta dovrà essere quindi effettuata in capo al DPN a titolo di contributo per l'Associazione Antonio Pastore.

Per quanto riguarda il Fasdac ed il CFMT si continuerà ad applicare la normativa in vigore per la generalità dei dirigenti, conseguentemente i DPN potranno usufruire normalmente dell'assistenza sanitaria e dei programmi di aggiornamento e formazione professionale.

A seguito di quanto sin qui esposto, si può facilmente comprendere come, data la portata innovativa di tale norma ed il suo necessario carattere sperimentale, le Parti abbiano concordato di limitarne l'applicabilità ad un periodo circoscritto (dirigenti assunti e nominati fino al 31 dicembre 2006) ma sufficientemente ampio per poterne valutare gli effetti e, ove si registrassero risultati soddisfacenti, stabilire di mantenere in essere le agevolazioni previdenziali per i DPN in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

#### ▪ **COMMISSIONE DI CLIMA SUL MOBBING**

Vista la rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del mobbing, la nostra Federazione si è fatta promotrice negli ultimi anni di numerose iniziative con lo scopo di sensibilizzare imprese e direttivi aziendali sull'argomento, organizzando convegni ed approfondimenti. In occasione delle trattative per il rinnovo del ccnl si è reputato opportuno sollecitare le organizzazioni datoriali ad assumere una posizione ferma e decisa su tale questione: il risultato ottenuto è stato l'impegno a costituire una Commissione composta da MANAGERITALIA e dalle sue controparti datoriali, con l'incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative utili a prevenire la sussistenza delle condizioni di mobbing.

#### ▪ **RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI**

Nonostante i ccnl stipulati dalla nostra Federazione già da tempo prevedano specifiche tutele legali e di conservazione dell'impiego per il dirigente che si trova ad affrontare procedimenti civili, amministrativi o penali, in relazione alle sempre crescenti responsabilità civili, ma soprattutto penali derivanti da un susseguirsi di interventi normativi (sicurezza del lavoro, sanzioni amministrative per violazione di norme tributarie, nuova normativa sulle società), si è reputato utile sancire all'interno del contratto l'utilizzo di polizze assicurative, con onere a totale carico dell'azienda, stipulate dal datore di lavoro al fine di assicurare le garanzie e le tutele previste dal ccnl.

#### ▪ **FERIE**

Sono state apportate alcune modifiche all'art. 15 del ccnl 26 aprile 1995, al fine di adeguare la norma contrattuale al disposto di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003.

La nuova formulazione dell'art. 15 ribadisce il principio dell'irrinunciabilità delle ferie con riferimento al periodo minimo di quattro settimane stabilito dal legislatore e chiarisce il comportamento da adottare con riferimento alla parte eccedente le quattro settimane suddette che, se non fruita, può essere indennizzata con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il ccnl prevede, infatti, un periodo di ferie pari a 30 giorni l'anno, oltre a 4 giorni di permesso a compensazione delle ex festività religiose soppresse, ed una settimana lavorativa contrattuale composta da 6 giorni (dal lunedì al sabato). Come conseguenza dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 66 del 2003, l'azienda deve mettere in atto tutti gli accorgimenti necessari affinché il dirigente possa usufruire di almeno 24 giorni di ferie l'anno (6 giorni x 4 settimane), 20 se si adotta la settimana "corta" dal lunedì al venerdì.

Per quanto riguarda invece le rimanenti 6 giornate (5 se si adotta la settimana “corta”) ed i 4 giorni di permesso per ex festività religiose soppresse, il dirigente, per evitare il sorgere di controversie al momento della cessazione del rapporto di lavoro, dovrà avere cura di comunicare formalmente all'azienda – anno per anno - il periodo di ferie/permessi eccezionalmente non fruito e concordare con la stessa le modalità di fruizione posticipata o, eventualmente, l'erogazione della relativa indennità sostitutiva.

Tale precauzione viene resa necessaria in quanto un consolidato orientamento giurisprudenziale tende a legittimare l'omessa liquidazione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, in base al presupposto che avendo il personale con qualifica dirigenziale il potere di decidere autonomamente, senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, il periodo nel quale godere le ferie non ha diritto, qualora non fruisca delle stesse, all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, a meno che non provi (cosa assai ardua) la ricorrenza di eccezionali e obiettive necessità aziendali ostative alla suddetta fruizione.

#### ▪ TRASFERIMENTO

Per rendere maggiormente efficace la tutela contrattuale prevista per il caso di trasferimento disposto dall'azienda - di fatto limitata dalla dichiarazione delle parti in calce all'art. 25 del ccnl - si è chiarito che la situazione di “effettivo detrimento” si considera ravvisabile qualora la nuova sede di lavoro disti più di 75 Km dalla sede di lavoro originaria.

#### ▪ MALATTIA

È stato formulato in maniera più chiara il comma 3 dell'art. 20 del ccnl 26 aprile 1995, dal momento che il testo attuale ha dato luogo a dubbi interpretativi e, conseguentemente, ad un considerevole contenzioso.

Il rilievo che viene, spesso, sollevato dai legali di parte datoriale è che il diritto a percepire l'indennità di preavviso di licenziamento si configura solo nel caso in cui la risoluzione avvenga decorsi entrambi i termini indicati nel ccnl (periodo di comporto di dodici mesi e periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di sei mesi).

Secondo tale interpretazione deriva l'assurdo che anche nei casi in cui è evidente la impossibilità del recupero dello stato di salute il dirigente, per potere ottenere tale indennità sia comunque costretto ad usufruire del periodo di aspettativa non retribuita, con conseguente slittamento anche dei termini di liquidazione del TFR e delle altre spettanze di fine rapporto.

#### ▪ COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Con effetto dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo, si è stabilito di limitare la maggiore tutela di cui al comma 17 dell'art. 29 del ccnl ai soli dirigenti che maturino un'anzianità nella qualifica nella stessa azienda superiore a 10 anni (la formulazione precedente faceva invece riferimento all'anzianità di servizio maturata anche con diversa qualifica), convenendo tuttavia di rivedere l'istituto del preavviso di licenziamento con particolare riferimento ai dirigenti di età compresa tra i 53 ed i 64 anni che perdono il posto di lavoro senza avere maturato i requisiti per il pensionamento.

Per non procrastinare ulteriormente la firma dell'accordo di rinnovo del ccnl, è stato quindi concordato di deferire ad un tavolo separato l'adeguamento della normativa contrattuale in tema di conciliazione delle controversie di lavoro. Ci riserviamo, quindi, di ritornare sull'argomento non appena sarà siglato il relativo accordo integrativo, avvenimento che, in base all'impegno assunto tra le parti, dovrebbe verificarsi entro il 31 ottobre 2004.