

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

t r a

CONFINDUSTRIA

e

FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti del 23 maggio 2000, come modificato dall'Accordo 26 marzo 2003:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2004-2008 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

NOTA DI INTENTI

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

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

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

PARTE PRIMA
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

(...omissis...)

PARTE SECONDA
TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

Art. 1 – Trattamento minimo complessivo di garanzia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad

indici e/o risultati (*management by objective*) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche *una tantum*, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

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

Inoltre, a partire dall'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente sarà incrementato di un importo pari all'*una tantum* erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà erogato mensilmente sotto la voce "trattamento economico individuale".

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

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

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

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

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

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

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2 – Clausola compromissoria

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

PARTE TERZA SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 – Ferie

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

Il comma 1 viene integrato con il seguente periodo:

“Fermo restando quanto previsto dall’art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell’anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione.

Il comma 4 viene così sostituito:

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

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

Art. 10 – Trasferte e missioni

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

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

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

1) Il comma 8 è sostituito dal seguente:

“Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al 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”;

2) Alla fine del comma 2, lettera a), è inserito il seguente periodo:

“Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l’avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all’esito di tale riconoscimento”.

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

“Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l’avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all’esito di tale riconoscimento”;

4) Al comma 2, lettera c), dopo le parole “.....causata dai predetti eventi”, inserire la seguente locuzione:

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

5) Al comma 5:

- dopo le parole “una polizza che assicuri”, inserire l’espressione:

“comunque una sola volta”;

- dopo le parole “in caso di morte”, sostituire la congiunzione “e” con disgiunzione “o”.

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

<u>dal 1 luglio 2005</u>	dirigente senza figli a carico né coniuge	€ 116.202,80
	dirigente con nucleo	€ 162.683, 92.

	familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge:	
<u>dal 1 luglio 2007:</u>	dirigente senza figli a carico né coniuge	€ 129.114, 22
	dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge:	€ 180.759, 91

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Le parti convengono altresì che, in ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 5 e 8 dell'art. 12, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:

1. dall'Inps, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;
2. dall'Inail, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente;
3. da altro ente previdenziale o da una Azienda Sanitaria Locale, in ogni altro caso.

Le parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett.c), 5 e 8 dell'art.12, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.

Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al comma 5 dell'art. 12 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

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

- Visto l'accordo 26 marzo 2003 con il quale le parti hanno valutato che il ruolo, la natura e lo status del dirigente devono trovare nella disciplina collettiva approntata dal contratto nazionale di lavoro, la garanzia di specifiche tutele integrative;
- considerato che sussiste l'esigenza di salvaguardare l'applicazione delle tutele contenute nell'art. 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro per procedimenti civili e penali che vengano attivati a distanza di tempo e con riferimento a funzioni svolte dal dirigente nell'ambito di un'azienda non più in grado di sostenere le coperture previste dal medesimo articolo;

convengono

- 1) di costituire un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2005, fornisca alle parti ogni utile elemento di valutazione, con particolare riferimento ai costi, all'entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende che, con riguardo ai procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente e limitatamente ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente:
 - a) copra ogni spesa per tutti i gradi di giudizio relativamente ai suddetti procedimenti civili e penali;
 - b) copra ogni responsabilità civile del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.
- 2) Una volta approvato il progetto di fattibilità, le parti affideranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa;
- 3) il Gruppo di lavoro potrà proporre alle parti altre forme di finanziamento alternative al contributo aziendale o integrative ad esso.

PARTE SETTIMA
DISPOSIZIONI GENERALI

(...omissis...)

Art. 29 – Decorrenza e durata

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

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

CONFINDUSTRIA
*Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali*
ing. Alberto Bombassei

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. Edoardo Lazzati

VERBALE DI ACCORDO RELATIVO AL FASI

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

premessò

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

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

valutato

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

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

A) Contribuzione:

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

- le dipendenze (forza aziendale), anche se non iscritto al Fasi, sarà pari a € 972,00 (euro novecentosettantadue/00);
- il contributo annuo a carico del dirigente pensionato sarà pari a € 804,00 (euro ottocentoquattro/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a € 732,00 (euro settecentotrentadue/00);
3. a far data dal 1° gennaio 2007, il contributo annuo a carico dei dirigenti in pensione sarà ulteriormente elevato a € 876,00 (euro ottocentosettantasei/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a € 804,00 (euro ottocentoquattro/00);
 4. restano confermati termini e modalità di versamento della contribuzione;
 5. per i dirigenti in pensione che si iscriveranno a far data dal 1° luglio 2005, la contribuzione sarà differenziata in relazione alla relativa anzianità d'iscrizione al Fondo come dirigente in servizio. Ai fini della citata differenziazione, saranno previsti tre scaglioni contributivi: la contribuzione "base", pari agli importi indicati ai precedenti punti 1., 2. e 3. sarà applicata a coloro che hanno almeno 10 anni, anche non consecutivi, di anzianità di contribuzione al Fasi da dirigente in servizio; una maggiorazione della contribuzione "base" per coloro che hanno un'anzianità di contribuzione al Fasi come dirigente in servizio inferiore a 10 anni; una ulteriore maggiorazione della contribuzione "base" per coloro che hanno un'anzianità di contribuzione al Fasi come dirigente in servizio inferiore a 2 anni;
 6. per le aziende, per le quali operino a favore dei soli dirigenti in servizio forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi, sarà stabilito un contributo di solidarietà alternativo e più elevato rispetto a quello stabilito dall'articolo 8 dell'attuale Statuto-Regolamento. Tale nuovo contributo si applicherà alle aziende che si iscriveranno alle citate forme sostitutive a partire dal 1° gennaio 2006;
 7. prevedere criteri di gradualità nella definizione della quota d'ingresso per i dirigenti in servizio in relazione al periodo che intercorre fra la data di nomina o di assunzione e la data di iscrizione al Fondo, incentivando le iscrizioni tempestive al Fondo stesso;
 8. rivedere, anche tenuto conto delle risultanze degli approfondimenti di natura tecnico-attuariale svolti dal Fondo, i criteri fissati con il Verbale di accordo 18 maggio 1998 che regolano le confluenze collettive nel Fasi di forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fondo al fine di commisurare in termini attuariali il premio di ingresso agli effetti economici che, a seguito della confluenza, vengono posti a carico del Fasi. Le eventuali domande di confluenza collettiva successive alla data di stipulazione del presente accordo saranno definite sulla base dei criteri che saranno concordati dalle parti in attuazione del principio sopra indicato;
 9. entro il 31 marzo 2005 il Gruppo di lavoro paritetico che viene istituito in concomitanza con la sottoscrizione del contratto collettivo 2004, presenterà alle parti proposte in ordine alla definizione delle maggiorazioni contributive di

parti proposte in ordine alla definizione delle maggiorazioni contributive di cui ai precedenti punti 5., 6. e 7., nonché alla definizione del premio di ingresso di cui al precedente punto 8.. In particolare, per quanto previsto al punto 5. il Gruppo di lavoro terrà conto dei periodi di contribuzione come dirigente in servizio presso forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi;

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

B) Prestazioni

1. migliorare la copertura sanitaria agli iscritti, privilegiando l'area odontoiatrica, l'assistenza infermieristica domiciliare, gli interventi chirurgici, gli accertamenti diagnostici di specifica rilevanza, nonché le prestazioni di terapia oncologica e chemioterapia, sia con gli adeguamenti del tariffario vigente che avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2005, sia mediante prestazioni integrative degli importi liquidabili in base al tariffario medesimo, nonché potenziando la rete delle strutture e dei professionisti convenzionati. I suddetti miglioramenti saranno realizzati sulla base delle deliberazioni che il Consiglio di Amministrazione del Fasi assumerà in materia nell'ambito dei poteri conferiti dal richiamato Statuto Regolamento del Fondo in correlazione con l'incremento del gettito contributivo stabilito dal presente accordo;
2. gli Organi di gestione del Fasi attueranno le necessarie iniziative per garantire una maggiore efficienza ed un maggior controllo delle uscite riferibili alle prestazioni odontoiatriche e a quelle riguardanti l'assistenza infermieristica domiciliare per forme acute e/o croniche;
3. introdurre un tetto massimo del rapporto liquidato/richiesto dell'80% relativamente alle voci che saranno oggetto di intervento integrativo, ad esclusione delle prestazioni in regime di convenzione per le quali tale tetto massimo non opererà;
4. ridefinire termini e modalità di rimborso delle prestazioni come di seguito indicato: conferma della periodicità trimestrale per l'invio delle richieste di rimborso, prevedendo la facoltà per l'iscritto di inviare la richiesta immediatamente senza attendere il trimestre di competenza se la stessa complessivamente è pari o superiore a € 2.500,00 (duemilacinquecento/00 euro), nonché il divieto di presentare richieste trimestrali di prestazioni di importo complessivamente inferiore ad € 300,00 (trecento/00 euro). Le richieste inferiori a tale importo dovranno essere posticipate di trimestre in trimestre fino al raggiungimento di tale importo minimo. In caso di mancato raggiungimento dell'importo minimo, tali richieste dovranno essere comunque presentate nel

trimestre nel corso del quale debbono essere inviate le richieste di prestazioni dell'ultimo trimestre dell'anno;

5. affidare al Fasi lo studio e la verifica di fattibilità circa la realizzazione di relazioni amministrative fra il Fondo ed i fondi/casse sanitarie che integrano le prestazioni del Fondo stesso.

C) Normativa e governance

1. separare l'attuale Statuto-regolamento in uno Statuto ed in un Regolamento che raccolga le norme di carattere gestionale. Il Regolamento potrà essere modificato dal Consiglio di Amministrazione del Fondo con la maggioranza dei $\frac{3}{4}$ dei componenti o con accordi delle parti;
2. aggiornare le norme sull'iscrivibilità al Fondo al fine di integrare l'ambito dei familiari assistibili per ricomprendere i figli adottivi o in affidamento temporaneo o temporaneo preadottivo come definiti dalla legislazione vigente;
3. precisare, come chiarimento interpretativo in materia di contribuzione volontaria al Fasi, che qualora la prosecuzione volontaria si sia protratta ininterrottamente fino al momento del pensionamento, l'iscrizione al Fondo proseguirà in qualità di dirigente pensionato e con il medesimo contributo, salvo che non rientri nelle previsioni di cui all'art. 2, lett. b) dello Statuto;
4. precisare, sempre come chiarimento interpretativo, che in caso di periodi coperti da indennità sostitutiva del preavviso, il recesso ha effetto con la scadenza del trimestre di calendario nel corso del quale viene a scadere il periodo di preavviso sostituito dalla relativa indennità;
5. per i dirigenti, già iscritti al Fondo, che abbiano cessato il rapporto di lavoro senza preavviso lavorato o sostituito dalla relativa indennità e che non abbiano altresì titolo per mantenere l'iscrizione al Fondo come proseguitori volontari, consentire, su specifica richiesta, di mantenere l'iscrizione al Fondo limitatamente a un periodo di 6 mesi dalla fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro del dirigente, versando la contribuzione in misura pari a quella prevista per i contribuenti volontari;
6. per i dirigenti, già iscritti al Fondo, che vadano ad operare alle dipendenze di una impresa estera controllata/controllante o collegata o comunque, come controllata o collegata, risulti appartenere allo stesso gruppo di cui fa parte l'impresa iscritta al Fasi di cui il dirigente era immediatamente prima dipendente, consentire, su specifica richiesta, il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per tutto il periodo durante il quale il dirigente opererà presso la suddetta impresa estera, versando un contributo figurativo, che sarà stabilito dagli Organi del Fasi, solo ai fini del mantenimento di detta iscrizione al Fondo, ovvero, il contributo previsto per gli iscritti in via convenzionale, in questo caso mantenendo il diritto alle prestazioni del Fondo;
7. consentire, previo consenso delle parti istitutive del Fondo, l'iscrivibilità di dirigenti di imprese associate a Confindustria ai quali venga applicato un con-

tratto collettivo nazionale diverso da quello per i dirigenti di aziende industriali;

8. ridurre a 12 i componenti del Consiglio di Amministrazione e a 4 i componenti effettivi e a 2 i supplenti del Collegio Sindacale nominati pariteticamente da ciascuna delle parti. La modifica statutaria relativa al presente punto avrà effetto alla scadenza del mandato in corso;
9. abolire il Comitato Esecutivo e istituire il Comitato di Presidenza formato dal Presidente e dal Vice Presidente, quale Organo preposto a garantire una gestione collegiale nell'attuazione delle linee strategiche stabilite dal Consiglio di Amministrazione, compresa la gestione degli investimenti di medio e lungo periodo;
10. prevedere, attraverso una modifica dello Statuto, l'assegnazione di specifiche deleghe al Vice Presidente con riferimento al progetto di sviluppo e razionalizzazione dell'area odontoiatrica e dell'assistenza infermieristica domiciliare e relativi convenzionamenti con strutture e professionisti sanitari, nonché ai servizi di assistenza agli iscritti affidati a terzi in convenzione;
11. in conseguenza della abolizione del Comitato Esecutivo, prevedere la costituzione di una "Commissione per autorizzazioni e ricorsi" composta da 4 membri: Presidente, Vice Presidente e un componente del Consiglio di Amministrazione in rappresentanza di ciascuna delle due parti, nominati dal Consiglio stesso nel suo ambito;
12. affidare al Presidente e al Vice Presidente del Fondo la definizione di una proposta di modifica statutaria da sottoporre alle parti, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione dello stesso Fondo possibilmente entro il 15 dicembre 2004, finalizzata a recepire quanto convenuto nel presente accordo, compresa una ridefinizione dei compiti e dei poteri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato di Presidenza con l'obiettivo di rendere più snella ed efficiente la struttura di governo del Fondo.

CONFINDUSTRIA
*Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali*
ing. Alberto Bombassei

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. Edoardo Lazzati

VERBALE DI ACCORDO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

- visto l'Accordo del 26 marzo 2003, con il quale è stato previsto il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndai), da realizzare mediante incremento delle quote di contribuzione derivanti dall'accantonamento annuale del TFR;
- visto il medesimo Accordo del 26 marzo 2003, con il quale è stato altresì previsto di incrementare, ove intervenga l'innalzamento dei limiti di deducibilità fiscale dei versamenti, le attuali aliquote di contribuzione;
- ritenuto altresì di consentire ai dirigenti di incrementare volontariamente il proprio piano di previdenza complementare versando anche contributi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari definiti dagli accordi tra le Parti;
- valutate le disposizioni contenute nella legge delega di riforma previdenziale n. 243 del 22 agosto 2004, che prevedono la fissazione di limiti di deducibilità in valore assoluto e in percentuale del reddito imponibile, con applicazione di quello più favorevole all'interessato;
- considerata l'opportunità di stabilire fin d'ora la misura di incremento della quota di contribuzione a carico delle aziende, subordinandone la decorrenza al momento di entrata in vigore delle nuove e più favorevoli disposizioni fiscali;

tutto quanto sopra considerato:

convengono

di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI – Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:

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

- a) 3% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989;
 - b) 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 non rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993;
 - c) integrale accantonamento annuale del TFR, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993.
- 2) Con decorrenza 1° gennaio 2005 gli iscritti al Fondo Previdai possono versare al fondo contributi aggiuntivi, volontari ed a totale carico degli iscritti medesimi. L'aliquota di contribuzione aggiuntiva è pari all'1%, 1,5% o 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, a scelta del dirigente medesimo, da comunicare al Fondo ed all'azienda al momento dell'opzione. La misura stessa può essere nel tempo modificata ma con intervalli non inferiori ad un anno. Il versamento dei contributi aggiuntivi avviene con le stesse modalità e negli stessi termini operanti per il versamento della contribuzione ordinaria.
- 3) Le Parti convengono altresì che a seguito della revisione della disciplina fiscale delle contribuzioni versate alle forme di previdenza complementare e con decorrenza dal primo trimestre successivo alla data di entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di deducibilità:
- a) la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi:
 - i) fino al limite di € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00) annui per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989;
 - ii) fino al limite di € 100.000,00 (euro centomila/00) annui per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996.
 - b) la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a) ed è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con i medesimi limiti di importo previsti, ai fini della contribuzione aziendale, dal predetto punto.
- 4) Agli effetti dei precedenti punti 2) e 3) fanno parte della retribuzione globale lorda tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque delle somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva di preavviso nonché dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera.
- 5) Nel caso di periodi inferiori all'anno, i limiti annui di cui al punto 3), lettera a), si intendono riproporzionati per dodicesimi, considerando mese intero il periodo retributivo pari o superiore a 15 giorni e trascurando quello inferiore.

- 6) La contribuzione di cui al punto 3), lettera a), attesa la sua finalità esclusivamente previdenziale, non determina riflessi ad alcun altro effetto.
- 7) Le parti effettueranno entro il 28 febbraio 2005 una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia con particolare riguardo alla destinazione del TFR ed alla deducibilità fiscale dei contributi ai Fondi pensione e, nel caso in cui a tale data, la prevista revisione non si fosse realizzata, assumeranno le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dei contenuti del presente accordo. Nella stessa occasione sarà effettuata anche una verifica sull'assetto della riforma previdenziale.

CONFINDUSTRIA
*Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali*
ing. Alberto Bombassei

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. Edoardo Lazzati

VERBALE DI ACCORDO SUL FONDO BILATERALE PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI INVOLONTARIAMENTE DISOCCUPATI

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

- visto l'avviso comune sottoscritto in data 23 maggio 2002 rivolto alla predisposizione di misure di sostegno al reddito dei dirigenti, con particolare riguardo alla revisione del trattamento economico da riconoscersi in caso di disoccupazione involontaria;
- visto l'accordo del 26 marzo 2003 con il quale le parti si sono impegnate alla revisione dell'avviso comune di cui sopra tenendo conto di quanto stabilito in materia nel Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 5 luglio 2002, con riferimento, in particolare, all'innalzamento del limite massimo dell'importo del trattamento di disoccupazione e all'utilizzo, per il finanziamento di un livello di tutela integrativo del medesimo trattamento, del contributo dello 0,30% attualmente versato per il trattamento di mobilità;
- visto il medesimo accordo del 26 marzo con il quale si è convenuto la costituzione di un ente bilaterale per la gestione di un fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per i dirigenti disoccupati, finanziato anche con uno specifico contributo a carico delle imprese;
- visto altresì l'avviso comune sottoscritto in data 22 luglio 2003, finalizzato a recuperare effettività alla contribuzione versata all'Inps per finanziare il sistema degli ammortizzatori sociali nonché a rafforzare i trattamenti in caso di disoccupazione per la categoria, elevandone la misura e prolungandone la durata, in collegamento con il disegno di legge per la riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori;
- confermata nel suddetto avviso comune l'istituzione di un livello integrativo di tutela finanziato mediante l'utilizzo di una quota dell'attuale contribuzione a carico dell'azienda, e in particolare dello 0,30% versato all'Inps per il trattamento di mobilità – dal quale peraltro i dirigenti sono esclusi – nonché attraverso un ulteriore contributo specifico, anch'esso posto a carico dell'azienda;

- considerato il protrarsi dell'iter legislativo per l'approvazione del provvedimento di riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali;
- ravvisata, comunque, la necessità e l'urgenza della ricerca di specifici strumenti di sostegno del reddito dei dirigenti, in attesa della riforma legislativa;
- richiamato, inoltre, quanto stabilito al punto 4) del verbale di incontro siglato in data 21 settembre 2004;

tutto quanto sopra visto e considerato:

si conviene

1. la costituzione di un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da 3 rappresentanti per ciascuna parte, incaricato di definire la realizzazione del Fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati e le relative modalità operative, al fine di erogare prestazioni economiche integrative di quelle di legge secondo quanto sarà stabilito dai decreti attuativi del disegno di legge delega n. 848/bis attualmente all'esame del Parlamento;
2. il gruppo di lavoro dovrà presentare alle parti entro il 28 febbraio 2005 il progetto operativo, ovvero in alternativa dovrà individuare, entro la stessa data, un progetto equivalente, sempre di natura contrattuale, finalizzato al medesimo obiettivo qualora l'iter di approvazione del d.d.l. n. 848/bis non risultasse concluso o, comunque, non coerente con il termine convenuto del 28 febbraio 2005;
3. il gruppo di lavoro, avvalendosi ove del caso dell'ausilio di esperti esterni il cui costo resta a carico della parte che li nomina, verificherà anche la possibilità di destinare al costituendo fondo bilaterale, per intero o in quota parte, le risorse economiche residue derivanti dalla definitiva liquidazione del Fipdai, coerentemente con le finalità previdenziali del suddetto fondo;
4. il fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati o, eventualmente, il progetto contrattuale equivalente e alternativo, dovrà essere operativo nel più breve tempo possibile ed, indicativamente, entro il 31 dicembre 2005.

CONFINDUSTRIA
*Il Vice Presidente per le Relazioni
 Industriali e Affari Sociali*
 ing. Alberto Bombassei

FEDERMANAGER
Il Presidente
 dott. Edoardo Lazzati

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 esprimere il proprio parere sulle richieste di finanziamento predisposte, con valenza nazionale o pluriregionale, da organizzazioni di rappresentanza delle imprese e/o associazioni temporanee di imprese che, per la natura stessa della organizzazione/associazione, non hanno o non

possono avere una ordinaria interlocuzione a carattere sindacale con Federmanager né in sede nazionale né territoriale e/o aziendale;

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

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

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

Allegato 1

CONFINDUSTRIA
*Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali*
ing. Alberto Bombassei

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. Edoardo Lazzati

Protocollo d'Intesa

Addì,

Tra

l'Associazione Industriale di rappresentata da

e

FEDERMANAGER rappresentata da

premesso che

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

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

visti

- l'articolo 118 c. 1 e segg. della legge 388/2000 che prevede il finanziamento, attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti;
- l'accordo Confindustria – Federmanager per la costituzione del Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi del 23 maggio 2002 (Fondirigenti);
- lo Statuto e il Regolamento di Fondirigenti del 9 dicembre 2002;
- il decreto del Ministero del Lavoro del 18 marzo 2003 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 3 aprile 2003;

si conviene quanto segue

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

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

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

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

La Commissione ha, inoltre, il compito di:

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

L'attività di segreteria sarà assicurata dall'Associazione

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

Associazione/Unione Industriali di

Federmanager di

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

Addì, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

premesso che

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

tutto ciò premesso

le parti convengono che:

- 1) tenendo conto del disposto dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 276/2003, nonché del contenuto dei successivi decreti attuativi, è possibile avviare, nell'ambito dell'ente bilaterale Fondirigenti, previo rilascio dell'apposita autorizzazione ministeriale, l'attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione, in

modo che possano mettere in rete le loro caratteristiche professionali al fine di favorire una rapida ricollocazione;

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

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

CONFINDUSTRIA
*Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali*
ing. Alberto Bombassei

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. Edoardo Lazzati

VERBALE DI ACCORDO RELATIVO AL FIPDAI

Addi, 24 novembre 2004, in Roma

Confindustria

e

Federmanager

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

convengono quanto segue:

- 1) la prestazione previdenziale di cui al Regolamento per l'applicazione dell'Accordo 20 gennaio 1994 sarà liquidata d'ufficio dal Fondo entro il 30 giugno 2005, indipendentemente dal verificarsi delle condizioni già previste dall'Accordo medesimo e successivi Accordi integrativi e modificativi;
- 2) entro la data di cui al punto 1), i beneficiari interessati potranno chiedere, in alternativa, il trasferimento della posizione stessa presso forme di previdenza complementare rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 che, tramite dichiarazione scritta che il dirigente dovrà allegare alla richiesta di trasferimento, abbiano manifestato il proprio consenso alla predetta operazione;
- 3) fermi restando i tempi di aggiornamento delle procedure gestionali, il Fondo provvederà a liquidare le singole posizioni previdenziali in essere via via che perverranno da parte dei beneficiari o loro aventi diritto le informazioni, preventivamente richieste dal Fondo stesso, utili alla erogazione o al trasferimento dei relativi importi, nei tempi tecnici strettamente necessari;
- 4) il Fondo darà comunque seguito alle richieste di prestazione, trasferimento della posizione e riscatto anticipato della stessa, pervenute sulla base della normativa regolamentare già in vigore;

- 5) decorso il termine di cui al punto 1), il Fondo attiverà tutte le possibili iniziative per procedere, nel più breve tempo possibile, alla erogazione degli importi che a quella data risultino non ancora attribuiti;
- 6) all'esito degli specifici approfondimenti tecnici e legali che saranno svolti entro sessanta giorni dalla firma del contratto, a cura e spese del FIPDAI, le Parti destineranno le risorse che si renderanno disponibili nell'ambito della liquidazione di cui al punto 1, al costituendo Fondo bilaterale integrativo per il sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati;
- 7) al Regolamento per l'applicazione dell'Accordo 20 gennaio 1994 sono conseguentemente apportate le seguenti modifiche:

a) L'art. 5 è così sostituito:

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

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

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

b) gli artt. 6 e 7 sono abrogati;

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

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

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

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

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

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

CONFINDUSTRIA
*Il Vice Presidente per le Relazioni
Industriali e Affari Sociali*
ing. Alberto Bombassei

FEDERMANAGER
Il Presidente
dott. Edoardo Lazzati