CONFAPI
CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA PRIVATA

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 22 DICEMBRE 2010 PER I DIRIGENTI E PER I QUADRI SUPERIORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

1° GENNAIO 2011 - 31 DICEMBRE 2013

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

CONFAPI e FEDERMANAGER, parti stipulanti e firmatarie, sono proprietarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro 22 dicembre 2010 per i Dirigenti e i Quadri Superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi.

Le medesime associazioni riconoscono e dichiarano che lo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro è stato coordinato e redatto dai signori:
- Eugenio Feroldi, in rappresentanza e su mandato pro tempore della CONFAPI;
- Mario Cardoni, in rappresentanza e su mandato pro tempore della FEDERMANAGER.

CONFAPI e FEDERMANAGER pertanto si riservano tutti i diritti di sfruttamento economico del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
I diritti di memorizzazione elettronica e di riproduzione totale o parziale sono riservati.
I trasgressori saranno puntiti a norma di legge.
L'editore è a disposizione degli aventi diritto con i quali non è stato possibile comunicare.



FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addì, 22 dicembre 2010, in Roma

tra

la CONFAPI *Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata*, rappresentata dal Presidente Paolo Galassi, con l'assistenza del Direttore Generale Eugenio Feroldi, del Dirigente dell'Area Relazioni Industriali Armando Occhipinti.

e

la FEDERMANAGER *Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali*, rappresentata dal Presidente Giorgio Ambrogioni e della Delegazione guidata da Romano Ambrogi e composta da Eros Andronaco, Valter Cucciatti, Andrea Molza, Ruggero Rovelli e con l'assistenza del Direttore Generale Mario Cardoni.

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i Dirigenti e per i Quadri Superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Premessa

CONFAPI e FEDERMANAGER,

nel sottolineare la valenza strategica di un ruolo manageriale inteso in senso ampio quale fattore chiave di accrescimento del valore aziendale hanno valutato reciprocamente l'interesse a disciplinare il rapporto di lavoro non solo del dirigente come tradizionalmente finora avvenuto ma anche di quelle figure manageriali che svolgono funzioni di elevata responsabilità nell'ambito dell'organizzazione aziendale e che vengono convenzionalmente qualificate come "Quadri Superiori". Il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato tra Federmanager e Confapi acquisisce pertanto la denominazione di "CCNL per i Dirigenti e per i Quadri Superiori delle Piccole e Medie Aziende Produttrici di Beni e Servizi". Conseguentemente la disciplina contrattuale afferente la figura del Dirigente è contenuta nella Sezione Prima del suddetto CCNL e la disciplina afferente la figura del Quadro Superiore nella Sezione Seconda.

Le Parti confermano di valutare rispondente alla realtà delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi un rinnovo contrattuale di durata triennale, sia per la parte normativa ed obbligatoria, sia per la parte economica articolata in applicazione dei criteri tradizionalmente assunti tra le stesse parti, in un contesto di relazioni industriali moderne e rispondenti alla valorizzazione della figura del dirigente e del quadro superiore. In tale ottica, le stesse parti ribadiscono la valenza strategica dei ruoli manageriali, quale fattore di crescita di una impresa attenta ai valori dell'etica e della più ampia responsabilità sociale a beneficio non solo dell'impresa stessa ma anche dell'intero contesto sociale in cui esse operano.

La qualità delle competenze del capitale umano e, in particolare, del management, costituisce fattore essenziale per lo sviluppo dell'impresa in uno scenario ormai internazionale e conseguentemente le parti medesime intendono porre in essere quelle innovazioni contrattuali che ritengono possano favorire una maggiore diffusione di figure manageriali nelle PMI, che pur nelle diverse configurazioni e distinti livelli di responsabilità, condividano lo stesso sistema valoriale e culturale.

Attraverso la prevista estensione degli strumenti bilaterali e con una ottimizzazione degli obiettivi degli enti bilaterali competenti per materia (formazione, strumenti di sostegno e di politica attiva, assistenza sanitaria e previdenza integrativa, etc..), unitamente a una maggiore sinergia nell'utilizzo delle risorse disponibili, vengono messi a disposizione adeguati strumenti contrattuali per accrescere e valorizzare un management di qualità più esteso.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

INDICE

SEZIONE PRIMA – DIRIGENTI

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 - *Determinazione del minimo contrattuale*
Art. 4 - *Importo per ex elemento di maggiorazione*
Art. 5 - *Ex meccanismo di variazione automatica*
Art. 6 - *Contrattazione individuale legata ad obiettivi*

PARTE TERZA
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO
Art. 7 - *Ferie*
Art. 8 - *Aspettativa*
Art. 9 - *Formazione – Aggiornamento culturale/professionale*
Art. 10 - *Trasferte e missioni*
Art. 11 - *Trattamento di malattia e di maternità*
Art. 12 - *Trattamento di infortunio e di malattia da causa di servizio. Copertura assicurativa*
Art. 13 - *Trasferimento di proprietà dell'azienda*
Art. 14 - *Trasferimento del dirigente*
Art. 15 - *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*
Art. 16 - *Mutamento di posizione*

PARTE QUARTA
TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI
Art. 17 - *Previdenza*
Art. 18 - *Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo*
Art. 18 bis - *Sostegno al reddito per i Dirigenti involontariamente disoccupati*

PARTE QUINTA
TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO
Art. 19 - *Collegio arbitrale*
Art. 20 - *Rappresentanze Sindacali Aziendali*
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*

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

SEZIONE SECONDA –QUADRI SUPERIORI

Art. 1 - *Qualifica e suo riconoscimento – Applicabilità del contratto*
Art. 2 - *Istituzione del rapporto*
Art. 3 - *Trattamento economico*
Art. 4 - *Contrattazione individuale legata ad obiettivi*
Art. 5 - *Ferie*
Art. 6 - *Congedi e Aspettativa*
Art. 7 - *Formazione – Aggiornamento culturale/professionale*
Art. 8 - *Trasferte e missioni*
Art. 9 - *Trattamento di malattia e di maternità*
Art. 10 - *Trattamento di infortunio e di malattia da causa di servizio. Copertura assicurativa per eventi professionali e non professionali: infortunio e malattia*
Art. 11 - *Trasferimento di proprietà dell'azienda*
Art. 12 - *Trasferimento del Quadro Superiore*
Art. 13 - *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*
Art. 14 - *Mutamento di posizione*
Art. 15 - *Previdenza*
Art. 16 - *Risoluzione del rapporto e termini di preavviso*
Art. 17 - *Controversie*
Art. 18 - *Trattamento di fine rapporto*
Art. 19 - *Indennità in caso di morte*
Art. 20 - *Anzianità*
Art. 21 - *Disposizioni generali, clausola di rinvio e condizioni di miglior favore*
Art. 22 - *Osservatorio della Bilateralità*
Art. 23 - *Assistenza sanitaria integrativa*
Art. 24 - *Previdenza complementare*
Art. 25 – *Sostegno al reddito per i Quadri Superiori involontariamente disoccupati*

SEZIONE TERZA - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - *Disposizioni generali e condizioni di miglior favore*
Art. 2 - *Contributi sindacali*
Art. 3 - *Obbligatorietà della contribuzione dovuta alle forme bilaterali*
Art. 4 - *Decorrenza e durata*

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATI

1. *Verbale di Accordo sulla risoluzione del rapporto di lavoro nei casi di crisi aziendale - 13 Aprile 1995*
2. *Verbale di Accordo, Statuto e Regolamento per la costituzione del Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali "Fondo Dirigenti PMI" - 10 Giugno 2003*
3. *Verbale di Accordo relativo al FIPDAI - 21 dicembre 2004*
4. *Accordo Interconfederale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di ottimizzazione dei processi aziendali - 20 luglio 2009*
5. *Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e le linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali, di profili professionali, di alta formazione nell'apprendistato e di sanità integrativa per le PMI – 23 dicembre 2009*
6. *Intesa applicativa dell'Accordo 23 dicembre 2009 relativamente all'assicurazione per la copertura di rischi di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione - 4 maggio 2010*
7. *Linee Guida per la costruzione di sistemi incentivanti per Dirigenti e Quadri Superiori - 22 dicembre 2010*
8. *Modelli MBO Dirigenti - 22 dicembre 2010*
9. *Verbale di Accordo relativo al FASI - 22 dicembre 2010*
10. *Verbale di Accordo sulla Previdenza complementare - 22 dicembre 2010*
11. *Modelli MBO Quadri Superiori - 22 dicembre 2010*
12. *Verbale di Accordo sull'assistenza sanitaria integrativa - 4 aprile 2011*
13. *Verbale di Accordo per i nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati - 11 aprile 2011*
14. *Verbale di Accordo sulla Previdenza complementare per i Quadri Superiori - 11 aprile 2011*
15. *Verbale di Accordo su Previndapi per i Quadri Superiori - 16 giugno 2011*
16. *Verbale di Accordo per i nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati ed estensione ai quadri superiori involontariamente disoccupati del sostegno al reddito - 28 ottobre 2011*
17. *Verbale di Accordo sull'assistenza sanitaria integrativa - 28 ottobre 2011*
18. *Intesa per il recepimento degli accordi del 21 dicembre 2011 intervenuti tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano in materia di formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori per la sicurezza – 22 dicembre 2011*
19. *Verbale dell'Osservatorio bilaterale in materia di apprendistato per i Quadri Superiori delle PMI - 24 aprile 2012*
20. *Verbale di Accordo sul campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro sottoscritto tra Confapi e Federmanager – 25 luglio 2012*
21. *Verbale dell'Osservatorio bilaterale in materia di obbligatorietà della contribuzione dovuta alle forme bilaterali – 25 luglio 2012*

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Sezione Prima

Dirigenti

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 codice civile e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.
3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente CCNL.
4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente sono sottoposte alla procedura di cui ai commi 2, 3 e 4 del successivo art. 21 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.

Art. 2 – *Istituzione del rapporto*
1. L'assunzione o la promozione a dirigente debbono essere effettuate per iscritto con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente CCNL.
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.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Parte Seconda
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 – *Determinazione del minimo contrattuale*
1. Il minimo contrattuale mensile base è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2011, in € 4.782,00 (euro quattromilasettecentottantadue/00); con decorrenza dal 1° gennaio 2012, in € 5.032,00 (euro cinquemilatrentadue/00); con decorrenza dal 1° gennaio 2013, in € 5.232,00 (euro cinquemiladuecentotrentadue/00). Tali misure comprendono l'importo di € 816,52 (euro ottocentosedici/52) mensili maturate, alla data del 1° luglio 1991, a titolo di meccanismo di variazione automatica della retribuzione, soppresso ai sensi dell'art. 5 dell'accordo 12 marzo 1992.
Gli incrementi del minimo contrattuale mensile base, come risultanti dalle decorrenze sopra indicate, non comportano riflessi sull'importo per ex elemento di maggiorazione e sugli aumenti di anzianità di cui agli artt. 4 e 6 del CCNL 13 Aprile 1995.
2. Sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2010 è apportato, con decorrenza dal 1° gennaio 2011, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di € 4.782,00 mensili fissato dal punto 1) del presente articolo ed quello in vigore al 31 dicembre 2010 (€ 4.482,00). Allo stesso modo, sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2011, sarà apportato, con decorrenza dal 1° gennaio 2012, un ulteriore aumento pari alla differenza tra il minimo base decorrente dal 1° gennaio 2012 (€ 5.032,00) e il minimo base in vigore al 1° gennaio 2011 (€ 4.782,00). Allo stesso modo, sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2012, sarà apportato, con decorrenza 1° gennaio 2013, un ulteriore aumento pari alla differenza tra il minimo base decorrente dal 1° gennaio 2013 (€ 5.232,00) e il minimo base in vigore al 1° gennaio 2012 (€ 5.032,00).
I miglioramenti economici ricorrenti, sulle retribuzioni mensili di fatto percepite, attribuiti aziendalmente successivamente al 31 dicembre 2007 sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti previsti dal presente Accordo.

Allegato all'Art. 3

L'Allegato all'art. 3[1], riportato in nota 1 e introdotto con l'accordo di rinnovo 5 dicembre 2007 del CCNL, è abrogato, fatte salve le posizioni in essere al 31 dicembre 2010 e fino al periodo di compimento del triennio, a decorrere dalla data di assunzione o promozione.

[1] *In via sperimentale, al fine di incentivare l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale, il minimo contrattuale per i dirigenti con meno di 43 anni di età neo assunti o promossi a tale qualifica nel corso del presente contratto resta pari ad e € 3.822,30 (euro tremilaottocentoventidue/30). Tale minimo contrattuale sarà applicato per un periodo pari a tre anni a decorrere dalla data di assunzione o promozione. Al termine del suddetto periodo triennale si applica automaticamente il minimo contrattuale vigente per tutti gli altri dirigenti.*

CONFAPI
FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Disposizioni Transitorie
Le Parti confermano quanto previsto dalla lettera a) della disposizione transitoria in calce all'art. 3 del CCNL 25 luglio 2000;

Art. 4 – *Importo per ex elemento di maggiorazione*
L'elemento di maggiorazione di cui all'art. 4 dell'Accordo 24 settembre 1987 continua ad essere riconosciuto, in cifra, con le modalità di erogazione in atto, limitatamente ad un ammontare corrispondente al 12% degli elementi della retribuzione mensile individuale di fatto percepiti dal dirigente antecedentemente alla data di sottoscrizione del CCNL 26 ottobre 1989 e considerati utili dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto per il computo del trattamento di fine rapporto. Conseguentemente, la percentuale individuata nel comma 1 non è più applicata ai miglioramenti retributivi attribuiti successivamente al dirigente a qualsiasi titolo (collettivo e/o individuale), ivi compresi tutti quelli derivanti, dal 1° luglio 1989, dal richiamato CCNL 26 ottobre 1989. Per i dirigenti assunti o promossi nella qualifica a decorrere dalla data di sottoscrizione del CCNL 26 ottobre 1989, è riconosciuto un importo in cifra fissa pari a € 226,21 (euro duecentoventisei/21) mensili, corrispondente al 12% applicato al minimo contrattuale mensile base previsto dall'Accordo 24 settembre 1987 per il rinnovo della parte seconda del CCNL 4 luglio 1985, nonché all'importo mensile per meccanismo di variazione automatica in atto al luglio 1999 (rispettivamente € 1.187,85 e € 697,22).

Nota a Verbale
Le Parti si danno reciprocamente atto che dall'ammontare della retribuzione individuale di fatto, previsto dal comma 1 ai fini del computo dell'ex elemento di maggiorazione, erano esclusi anche i miglioramenti economici che fossero stati aziendalmente attribuiti al dirigente, dalla data di sottoscrizione dell'Accordo 24 settembre 1987 o successivamente, in forma espressa e contestualmente a titolo di anticipazione sugli aumenti derivanti dal CCNL 26 Ottobre 1989. Le Parti si danno altresì atto che nei predetti miglioramenti economici era ricompreso l'importo afferente il 12%, suscettibile pertanto di assorbimento con i miglioramenti derivanti dal medesimo CCNL 26 Ottobre 1989.

Art. 5 – *Ex meccanismo di variazione automatica*
Dal luglio 1991 è soppresso l'istituto del meccanismo di variazione automatica della retribuzione dei dirigenti correlato all'aumento del costo della vita, adottato con il CCNL 4 Aprile 1975 e da ultimo disciplinato dall'art. 5 del CCNL 26 Ottobre 1989. Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° luglio 1991 (L. 1.581.000 mensili), non suscettibile quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel minimo contrattuale mensile base di cui al punto 1) dell'art. 3 del presente CCNL, come espressamente stabilito da detta disposizione.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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

Art. 6 – *Contrattazione individuale legata ad obiettivi*

1. L'Azienda e il dirigente pattuiscono importi variabili aggiuntivi della retribuzione di cui all'art. 3, determinandone anche la periodicità, comunque non superiore a 12 mesi, collegati al raggiungimento di obiettivi aziendali concordati in base a quanto previsto dall'Allegato n. 7 al presente CCNL.
2. La declinazione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al comma precedente, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive, forma oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende. Nell'Allegato n. 7 al presente CCNL, le Parti hanno individuato 2 modelli esemplificativi idonei allo scopo.
3. Qualora non sia applicato quanto previsto dal comma 1, il dirigente avrà diritto all'indennità sostitutiva di seguito regolata:
   a) al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con qualifica di dirigente e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso, al dirigente verrà corrisposto un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 (centoventinove/11). Tale importo mensile sarà incrementato a € 200,00 mensili, a partire dal compimento del biennio di anzianità successivo a quello in corso alla data del 31 dicembre 2012.
   b) gli aumenti retributivi complessivamente riconoscibili al dirigente non possono essere superiori a 10, restando inteso che gli aumenti periodici di anzianità già maturati, concorrono al raggiungimento del predetto limite massimo.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Parte Terza
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 7 – *Ferie*
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.
1. Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.
2. In ogni caso il dirigente conserva il diritto di beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato.
3. 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.
4. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
5. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
6. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.
7. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento di indennità sostitutiva.

Dichiarazione a Verbale
Le Parti si danno reciprocamente atto che la misura delle ferie, come stabilita nel presente articolo, assorbe fino a concorrenza eventuali giornate di riposo, comunque aggiuntivamente attribuite nel corso di vigenza del CCNL 4 Aprile 1975 e successivamente fino alla data di sottoscrizione del CCNL 9 Ottobre 1979, o gli eventuali trattamenti economici sostitutivi, corrispondenti ai predetti riposi.

Art. 8 – *Aspettativa*
1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.
2. Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.
3. I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblea regionale ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
4. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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 dell'Inps; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime.
6. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 9 – *Formazione – Aggiornamento culturale/professionale*

a) Fondo Dirigenti PMI:
Allo scopo di garantire la realizzazione, in maniera continua e permanente, della formazione e dell'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, le Parti, in attuazione degli impegni assunti con il Verbale di Accordo 10 Giugno 2003, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 della Legge 388/2000 e successive modificazioni, il Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali, denominato "Fondo Dirigenti PMI".
Per quanto riguarda l'Accordo istitutivo, lo Statuto ed il Regolamento del "Fondo Dirigenti PMI", le Parti fanno espresso rinvio alle separate intese riportate in allegato al presente CCNL (Allegato n.2) nonché all'Allegato n. 13, in materia di nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio (Bilancio di Competenze) e involontariamente disoccupati (Bilancio di Competenze e servizio di Placement), e contestualmente dispongono l'abrogazione del Verbale di accordo per la costituzione di una Commissione permanente del Fondo Dirigenti PMI per il coordinamento delle attività nei rapporti con il territorio 21 dicembre 2004 riportato come Allegato n. 3 al precedente contratto.

b) Fondazione IDI:
Le Parti convengono di identificare, allo stato, nella Fondazione IDI la struttura paritetica a cui affidare la realizzazione della formazione e dell'aggiornamento culturale professionale dei dirigenti.
In aggiunta a quanto statutariamente previsto, la Fondazione IDI provvederà a realizzare:
• una procedura on-line di autovalutazione delle competenze professionali e dei fabbisogni formativi (c.d. Bilancio delle Competenze);
• corsi formativi sulla base dei reali fabbisogni emersi dal Bilancio delle Competenze da mettere a disposizione dell'intero territorio nazionale progettati sia dalla stessa Fondazione che da società o enti convenzionati, che saranno contenuti nel catalogo della Fondazione e che ne costituiranno l'offerta prevalente;
• corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo-dirigenti;
• corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale;
• la formazione per favorire l'occupabilità.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Le parti si danno altresì atto che in relazione alle intese intervenute in materia di bilateralità, secondo quanto previsto dagli Accordi 20 luglio e 23 dicembre 2009, nonché dall'Intesa per il recepimento degli accordi del 21 dicembre 2011 intervenuti tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Provincie autonome di Trento e Bolzano in materia di formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori per la sicurezza - 22 dicembre 2011, la Fondazione IDI dovrà garantire iniziative riguardanti le seguenti materie: tutela in materia di salute e sicurezza anche attraverso la realizzazione di modelli organizzativi coerenti con il D.Lgs. 231/01.

Allegato all'Art. 9, lettera b)

CONFAPI e FEDERMANAGER, stabiliscono che, per il triennio 2011/2013, il contributo complessivo annuo alla Fondazione IDI per il finanziamento delle iniziative formative della fondazione medesima è pari a € 200,00 (euro duecento/00) per ciascun dirigente in forza, ripartito pariteticamente tra azienda e dirigente.

Il contributo complessivo annuo alla Fondazione IDI è gestito secondo i principi di pariteticità nella composizione degli Organi di amministrazione e di controllo tra rappresentanti CONFAPI e FEDERMANAGER e nel rispetto del principio dell'alternanza nelle cariche di Presidente e di Vice Presidente della Fondazione.

Il contributo si intende calcolato per 12mi e sarà rivisto dalle Parti al fine di adeguarne eventualmente l'entità alle esigenze di formazione.

L'ammontare dei contributi, ripartito per aree locali, è destinato al finanziamento di iniziative formative da svolgersi con riferimento al medesimo ambito territoriale. Il contributo è versato alla Fondazione IDI, in base alle modalità concordate dalle Parti.

L'azienda è tenuta ad indicare alla Fondazione IDI, al momento della promozione o dell'assunzione del dirigente, la tematica formativa di interesse, e ciò per la predisposizione dei relativi corsi di formazione e per la partecipazione dei dirigenti ai corsi stessi.

L'azienda deve consentire la partecipazione dei dirigenti ai corsi organizzati dalla Fondazione IDI.

Il dirigente è tenuto alla partecipazione al corso.

Qualora il dirigente promosso o assunto ai sensi del presente accordo, salvo sua rinuncia per iscritto, non partecipi ad almeno un corso organizzato dalla Fondazione IDI, per la suddetta tematica formativa di interesse – e di cui abbia ricevuto comunicazione formale, prima della comunicazione della risoluzione del rapporto del dirigente – l'azienda non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, così come regolamentata dal presente accordo, applicandosi pertanto la disciplina originaria di cui all'art. 19 e all'art. 22, secondo comma, del vigente CCNL.

Nel caso in cui l'azienda intendesse estendere la partecipazione a corsi di formazione organizzati dall'IDI anche a propri dipendenti aventi qualifica di Quadro per i quali si prospetti uno sviluppo di carriera verso un inquadramento superiore, ne potrà dare segnalazione alla Fondazione IDI, concordando direttamente con la stessa la partecipazione dei suddetti Quadri ai corsi ed il relativo onere.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Nota a Verbale
Le Parti precisano che la contribuzione alla Fondazione IDI costituisce un obbligo e che conseguentemente il mancato adempimento contributivo determina un inadempimento contrattuale.

Art. 10 – *Trasferte e missioni*
1. Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo a titolo di rimborso spese non documentabili pari al 2% del minimo mensile contrattuale base, diminuito dell'importo per ex meccanismo di variazione automatica pari a € 816,52 (euro ottocentosedici/52) mensili, confluito, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel predetto minimo contrattuale mensile base.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili dovuto alle condizioni previste dall'art. 10 comma 1, è stabilito in cifra fissa nell'importo di € 80,00 (ottanta/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2012 tale importo sarà elevato a € 85,00 (ottantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. In casi di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra azienda e dirigente; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al 1° comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.
4. Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente CCNL, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e sono suscettibili di assorbimento in eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto allo stesso titolo.
5. Sono fatti salvi gli eventuali trattamenti aziendali o individuali di miglior favore.

Art. 11 – *Trattamento di malattia e di maternità*
1. Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.
3. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chieda la risoluzione del rapporto e l'azienda non proceda al licenziamento, il

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
5. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in moda da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.
6. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'istituto previdenziale.

Art. 12 – *Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio. Copertura assicurativa*
1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli anticiperà, salvo conguaglio, quanto sarà successivamente erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea e contemporaneamente erogherà l'integrazione a proprio carico sino al raggiungimento dell'intera retribuzione, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale.
In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.
2. In caso di accertata invalidità permanente o di morte, al dirigente o ai suoi aventi diritto, spettano, inoltre, le indennità di seguito indicate:
a) ove l'evento sia determinato da infortunio occorso anche non in occasione di lavoro ovvero da malattia professionale:
- sei annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente.
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;
- una somma che, riferita al capitale di cui al punto precedente, 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, in caso di invalidità permanente parziale;
- cinque annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, a favore degli aventi diritto, in caso di morte, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi del precedente primo alinea e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte.
b) A partire dal 1° gennaio 2011 è riconosciuta al dirigente un'indennità pari a € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00) in caso di morte o di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

lavorativa specifica dello stesso dirigente per cause diverse da quelle indicate alla lettera a); tale indennità sarà pari a € 220.000,00 (euro duecentoventimila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. 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. Agli effetti del presente articolo si considera:

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

• professionale, la malattia che sia compresa in quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124/1965;

• retribuzione, l'insieme dei compensi di cui al punto 2 dell'art. 24.

4. Quanto previsto alle lettere a) e b) del comma 2 del presente articolo è attuato in un'ottica solidaristica e mutualistica dal FASDAPI mediante appropriati strumenti assicurativi.

5. Salvo quanto previsto al successivo comma 9, le aziende sono tenute a concorrere ai costi sostenuti dal FASDAPI per il perseguimento delle sue finalità statutarie, versando al FASDAPI un contributo il cui ammontare è stabilito dal Consiglio di Amministrazione dell'ente stesso. Il dirigente concorre ai costi aziendali anzidetti con un contributo annuo pari a € 150,00 (euro centocinquanta/00), che dovrà essere versato al FASDAPI dall'azienda previa trattenuta dalla retribuzione.

6. In relazione al decreto legislativo n. 38/2000 che, a decorrere dal 16 marzo 2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, il FASDAPI, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, prevederà:

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 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 FASDAPI al fine di consentirne la partecipazione al processo;

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, ove richiesto dal FASDAPI e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico del richiedente, avrà l'obbligo di proporre causa all'Inail. In caso di esito favorevole, il dirigente dovrà restituire la somma che avrà ricevuto in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

7. Ferma l'obbligatorietà dall'1.1.1997 del regime assistenziale previsto dal presente articolo, sono fatte salve le eventuali maggiori coperture assicurative aziendali in atto; a tal fine, le polizze aziendali già stipulate in attuazione degli obblighi previsti dall'art. 12 CCNL 13 Aprile 1995, alla

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

loro scadenza o disdetta, saranno rinegoziate a copertura della maggiore differenza non assicurata dal FASDAPI.
8. Le somme assicurate ai sensi del comma 2, lett. b), nonché il contributo a carico del dirigente di cui al comma 5, decorrono dalle decorrenze indicate.
9. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al comma 2, lett. a), relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al comma 2, lett. b), relativamente alla malattia diversa da quella 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 al richiamato comma 2, lett. a) o lett. b), rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

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), primo alinea, e lett. b) 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 del comma 2, lett. a), primo e secondo alinea e lett. b), nonché del comma 9 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 da 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.
Le Parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi del comma 2, lett. a), terzo alinea, e lett. b), nonché del comma 9 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.
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 2, lett. b) dell'art. 12 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.
Le Parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965, 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.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Art. 13 – *Trasferimento di proprietà dell'azienda*

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del codice civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente.
2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente, nei casi sopra previsti, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, primo comma, del codice civile. Negli altri casi potrà procedere, entro i primi 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 del trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.
7. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.
8. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno se uomo o il 50° se donna.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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° luglio 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 nel caso di dolo del dirigente, accertato con sentenza passata in giudicato.
8. Nei casi di colpa grave le garanzie e le tutele previste dal presente articolo sono disciplinate dall'Accordo 4 maggio 2010 (Allegato n. 6).

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
Le Parti si danno atto che, considerata la particolare, specifica natura del trattamento corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso o

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Parte Quarta
TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 17 – *Previdenza*
1. Per i contributi relativi al trattamento di previdenza di cui alla legge 27 dicembre 1953, n. 967 ed al Regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 17 agosto 1955, n. 914 e successive modificazioni ed integrazioni si intende fatto rinvio alle disposizioni legislative vigenti in materia.
2. Il pagamento dei contributi di previdenza anzidetto va effettuato sull'ammontare della retribuzione lorda globale di fatto percepita dal dirigente, entro il limite massimo stabilito dalla normativa vigente e non può essere inferiore alla retribuzione annua contrattuale minima di prima assunzione ragguagliata a 13 mensilità.
3. Qualora la durata del rapporto sia inferiore all'anno solare, il minimale ed il massimale, come sopra indicati, si intendono proporzionalmente ridotti.

Art. 18 – *Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo*
1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria e l'assistenza sanitaria integrativa, sono disciplinate dalle apposite separate intese sottoscritte tra le Parti ed alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, costituendo parte integrante del presente CCNL (Allegati n. 9, 10, 12 e 17).
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.

Art. 18 bis – *Sostegno al reddito per i dirigenti involontariamente disoccupati*
La disciplina contrattuale relativa al sostegno al reddito per i dirigenti involontariamente disoccupati è contenuta negli Allegati n. 13 e 16 che formano parte integrante del presente CCNL. Le Parti, con tali intese, hanno affidato la gestione di tale attività al FASDAPI, quale Ente bilaterale.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Parte Quinta
TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19 – *Collegio arbitrale*
1. E' istituito, a cura delle Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle Parti stipulanti il presente CCNL, 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 CCNL, rinnovabile, è composto di 3 membri, due dei quali designati rispettivamente da ciascuna delle due Organizzazioni territoriali competenti aderenti alle Parti stipulanti il presente CCNL, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle due 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

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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 il termine di cui al comma 4 dell'articolo 22, sopra richiamato.
15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:
• un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
• un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso.
16. L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 50 ed i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:
7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.
17. In conformità all'art. 412 ter, lett. e), c.p.c., il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle competenti Organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.
18. Il compenso degli altri Componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.
19. Le disposizioni di cui al presente articolo, in caso di disdetta del contratto, continuano a produrre i loro effetti dopo la scadenza e fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto.

Dichiarazione a Verbale
Le Parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.
Pertanto, le Parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi rappresentati ogni opportuna e utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, azienda e dirigente, realizzino la conciliazione medesima.
Le Parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rispettivi rappresentati, che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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 CCNL 26 Ottobre 1989 si intendono prorogati in carica fino alla scadenza del presente CCNL, salvo che da parte delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti non si richieda, congiuntamente, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL, 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 CCNL, 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 10° giorno successivo a quello dell'avvenuta costituzione del Collegio e ciò anche ove tale costituzione fosse successiva alla scadenza dei termini sopra richiamati (prima norma di attuazione).

Allegato all'Art. 19

Ai dirigenti industriali promossi o assunti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL, riapplica, allo scopo di favorire l'incremento complessivo dell'occupazione dirigenziale nelle imprese aderenti a CONFAPI ed il più facile accesso di queste ultime a risorse manageriali, la seguente normativa a valere per i primi 30 mesi dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito del suddetto periodo di 30 mesi, resta temporaneamente sospesa l'applicazione della disciplina di cui agli artt. 19 e 22, secondo comma, del presente CCNL.

L'azienda, oltre che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 codice civile, potrà risolvere in qualunque momento, nel corso dei 30 mesi di cui sopra, il rapporto di lavoro con comunicazione scritta e con l'applicazione di un preavviso di mesi 4, fatto salvo quanto previsto all'allegato all'art. 9 lett. b).

La verifica dell'operatività del presente Accordo e il conseguimento dello scopo che esso si prefigge, viene affidato all'Osservatorio della Bilateralità costituito con Accordo Interconfederale 23 dicembre 2009 tra CONFAPI e FEDERMANAGER.

L'Osservatorio, con cadenza semestrale, dovrà fornire ai firmatari del presente CCNL i dati pervenuti dalle aziende circa il numero dei dirigenti

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

promossi o assunti ovvero nei cui confronti sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, anche consensuale.
Le aziende che promuoveranno o assumeranno dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o per i quali intervenga la risoluzione, anche consensuale, del rapporto di lavoro costituito in base al presente allegato, devono trasmettere al suddetto Osservatorio, entro 30 giorni, copia della lettera di promozione o assunzione e copia dell'eventuale lettera di risoluzione, anche consensuale, del rapporto di lavoro.
L'azienda, in caso di licenziamento, è tenuta ad attivare, se in accordo con il dirigente, una procedura di outplacement secondo le modalità di cui ad apposita convenzione stipulata dalle Parti con primarie organizzazioni del settore.
Il relativo importo di spesa sarà a carico dell'azienda, fino ad un massimo del 12% del minimo contrattuale annuo dovuto al dirigente.
Trascorsi 30 mesi dalla data di promozione o di assunzione a tempo indeterminato del dirigente, si applica automaticamente anche la disciplina di cui agli artt. 19 e 22, secondo comma, del vigente CCNL, nonché i termini di preavviso di cui all'art. 23 del CCNL.

Art. 20– *Rappresentanze Sindacali Aziendali*
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 norme contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente CCNL.
4. In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, le imprese e le RSA, o, in mancanza, la sede Federmanager territorialmente competente, si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Nota di intenti" posta a premessa del contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.
5. Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

6. Le parti concordano che le imprese non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'impresa e/o creare notevoli difficoltà.
7. Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n.25/2007.
8. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

Art. 21 – *Controversie*
1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente CCNL 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, all'esame delle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL.
3. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dalla Organizzazione territoriale. 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 sindacali aziendali, le questioni di cui al comma 2 potranno essere esaminate in prima istanza con dette rappresentanze.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Parte Sesta
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22 – *Risoluzione del rapporto di lavoro*
1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'articolo 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 di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Nota a Verbale
Le Parti affidano all'Osservatorio contrattuale, stabilito dall'Accordo Interconfederale del 23.12.2009, il compito di individuare una proposta di modifica contrattuale atta a prevenire il licenziamento per motivi oggettivi, e quindi finalizzata a favorire l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque ed adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di cessazione del rapporto di lavoro. Tale proposta dovrà essere sottoposta alle parti entro la data del 30 giugno 2012.

Art. 23 – *Preavviso*
1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
a. mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
b. un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.
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.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

5. È in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.
8. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.
9. Agli effetti di cui alla lettera b) del comma 1 viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

Dichiarazione a verbale
Le Parti concordano che dalla stipula del CCNL 4 Luglio 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'articolo 2120 del codice civile, come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del codice civile, per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi 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 applicano le disposizioni transitorie di seguito riportate.
"Per i dirigenti che, alla data del 31 gennaio 1979, hanno maturato l'anzianità già prevista dal sostituito art. 22 del CCNL 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

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

corrispondenti mensilità (e/o frazione individuata ai sensi dell'art. 24, comma 2, del citato CCNL) 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 CCNL 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.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Sezione Seconda

Quadri Superiori

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

1. Fermo restando l'appartenenza alla categoria dei quadri di cui all'art 2095 c.c., sono *Quadri Superiori* i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di cui all'art. 2094 c.c. e che:
   a. ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili e ai quali possono essere conferiti speciali poteri di rappresentanza;
   b. sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale.
2. L'attribuzione della qualifica di Quadro superiore, comporta l'applicabilità del presente CCNL secondo quanto previsto nei successivi articoli.

Art. 2 – *Istituzione del rapporto*

1. L'assunzione o la promozione del Quadro Superiore devono essere effettuate per iscritto con l'indicazione delle responsabilità attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente CCNL.
2. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai Quadri Superiori di nuova assunzione, e comunque per una durata non superiore a 6 mesi potrà essere concordata fra le parti e dovrà risultare da atto scritto.
3. La nomina alla qualifica di Quadro Superiore è subordinata all'accordo tra l'azienda e il dipendente, previo eventuale svolgimento, concordato tra le parti, di adeguato iter formativo del dipendente.
4. L'iter formativo di cui al precedente punto 3. è svolto presso la Fondazione IDI sulla base di appositi programmi progettati dall'Istituto per il raggiungimento della qualifica di Quadro Superiore. Per la parte formativa di cui al presente comma si rinvia al successivo articolo 7.

Art. 3 – *Trattamento economico*

1. Il minimo contrattuale mensile base, dovuto per 13 mensilità, è fissato con decorrenza dal 1° gennaio 2011 in euro 3.308,00 (tremilatrecentotto,00) con decorrenza dal 1° gennaio 2012 in euro 3.385,00 (tremilatrecentottantacinque,00) con decorrenza dal 1° gennaio 2013 in euro 3.462,00 (tremilaquattrocentosessantadue,00).
2. Il riconoscimento del minimo contrattuale di cui sopra, assorbe, fino a concorrenza, i trattamenti economici in atto e le eventuali altre indennità, anche di funzione, sulla base del precedente inquadramento e del relativo trattamento economico derivante dall'applicazione di

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

diverso CCNL. Eventuali trattamenti eccedenti il minimo contrattuale verranno mantenuti al Quadro Superiore *ad personam* non assorbibili.

3. Con decorrenza dal 1° gennaio 2012, i miglioramenti economici ricorrenti sulle retribuzioni mensili percepiti, attribuiti aziendalmente successivamente alla stessa data sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti previsti dal presente accordo.

Art. 4 – *Contrattazione individuale legata ad obiettivi*

1. L'azienda ed il Quadro Superiore pattuiscono importi variabili aggiuntivi della retribuzione di cui all'articolo precedente, determinandone anche la periodicità comunque non superiore a dodici mesi, collegati al raggiungimento di obiettivi aziendali concordati in base a quanto previsto dall'Allegato n. 7. Qualora non vi siano pattuizioni in proposito, il Quadro Superiore avrà diritto all'indennità sostitutiva di seguito regolata, che sarà assorbita da importi variabili già pattuiti alla data di stipulazione del presente accordo. L'indennità sostitutiva è così regolata:

a) al compimento di ciascun anno di anzianità di servizio con qualifica di Quadro Superiore, con effetto dal primo giorno del mese successivo all'anno stesso, al Quadro Superiore verrà corrisposto un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a € 100 (euro cento);
b) gli aumenti retributivi di cui sopra complessivamente riconoscibili al Quadro Superiore non possono essere superiori a n. 5;
c) le Parti, al fine di favorire la diffusione della contrattazione individuale legata ad obiettivi collegati ai risultati dell'impresa, hanno definito linee guida utili alla costruzione di tale strumento per estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti. Salvo quanto disposto alla precedente lettera a), l'adozione delle suddette linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori aziendali nell'applicazione di tale specifico istituto. Nell'Allegato n. 11 le Parti hanno quindi individuato 2 modelli esemplificativi idonei allo scopo.

Art. 5 – *Ferie*

1. Il Quadro Superiore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a 32 giorni lavorativi.
2. 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 Quadro Superiore, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
3. Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche, i sabati ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.
4. Il trattamento previsto dal comma 1 del presente articolo assorbe qualsiasi trattamento maturato dal Quadro Superiore in relazione alla sua anzianità aziendale e da eventuali trattamenti normativi, ivi compresi trattamenti normativi corrispondenti a riposi per riduzione di orario di lavoro, ex festività o altri trattamenti, anche se qui non espressamente

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

indicati, riconosciuti al Quadro Superiore in applicazione di una normativa contrattuale diversa dalla presente.

5. 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.
6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal Quadro Superiore sono a carico dell'azienda.
7. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
8. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il Quadro Superiore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.
9. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento di indennità sostitutiva.

Art. 6 – *Congedi e Aspettativa*

1. Al Quadro Superiore, oltre a quanto previsto in materia dalla Legge n. 53/2000 e successive modificazioni, che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, potrà essere concesso un periodo di congedo la cui durata verrà concordata tra le Parti interessate.
2. Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del solo preavviso.
3. I Quadri Superiori 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 Quadri Superiori 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 dell'Inps; 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 Quadri Superiori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 7 – *Formazione – Aggiornamento culturale/professionale*

a) *Fondazione IDI:*

Le Parti convengono di identificare, allo stato, la Fondazione IDI, la struttura paritetica a cui affidare la realizzazione della formazione e dell'aggiornamento culturale professionale dei Quadri Superiori.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

In aggiunta a quanto statutariamente previsto, la Fondazione IDI provvederà ad organizzare o comunque a promuovere:
• occasioni di individuazione delle competenze professionali e dei fabbisogni formativi (c.d. autodiagnosi delle competenze professionali);
• corsi di prima formazione al ruolo manageriale per Quadri Superiori;
• corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata;
• la formazione per favorire l'occupabilità.
Le attività di cui sopra potranno essere finanziate dal Fondo dirigenti PMI.

b) *Contribuzione*
CONFAPI e FEDERMANAGER, concordano che, per il triennio 2011/2013, il contributo complessivo annuo per il finanziamento delle iniziative formative, anche collegato ad eventuali attività relative alle iniziative in materia di apprendistato, sia destinato al Fondazione IDI, ente paritetico di formazione. Il contributo per le attività formative è stabilito in € 200,00 (euro duecento/00) per ciascun Quadro Superiore in forza, ripartito pariteticamente tra azienda e Quadro superiore.
Il contributo si intende calcolato per 12mi ed esso sarà rivisto dalle Parti con cadenza biennale al fine di adeguarne eventualmente l'entità alle esigenze di formazione.
L'azienda è tenuta ad indicare all'Osservatorio costituito ai sensi dell'Accordo interconfederale del 23 dicembre 2009, presso la Fondazione IDI, entro 30 giorni dal momento della nomina o dell'assunzione del Quadro Superiore, i relativi dati anagrafici nonché, in caso di svolgimento concordato tra le parti dell'iter formativo di cui all'art. 2, comma 3, la tematica formativa di interesse, e ciò per la predisposizione dei relativi corsi di formazione e per la partecipazione dei Quadri Superiori ai corsi stessi.

Nota a Verbale
Le Parti precisano che i destinatari del presente CCNL sono tenuti a destinare i contributi per la formazione solo in favore della Fondazione IDI e non di altri soggetti.
Le Parti precisano inoltre che la contribuzione alla Fondazione IDI costituisce un obbligo e che conseguentemente il mancato adempimento contributivo determina un inadempimento contrattuale.

Art. 8 – *Trasferte e missioni*
1. Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al Quadro Superiore in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo a titolo di rimborso spese non documentabili in cifra fissa pari a € 50 (euro cinquanta/00).
2. In casi di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra azienda e Quadro Superiore; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al 1° comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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

Art. 9 – *Trattamento di malattia e di maternità*

1. Nel caso di interruzione del servizio a causa di malattia o infortunio non dovuti a causa di servizio, fermo restando l'obbligo per il Quadro Superiore di consegnare o far pervenire all'azienda la certificazione medica attestante l'evento medesimo, secondo le modalità in atto a livello aziendale o secondo le norme contrattuali collettive in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il Quadro Superiore appartiene, l'azienda conserverà il posto di lavoro al Quadro Superiore, non in prova, secondo i seguenti termini:
   - fino a 6 anni di anzianità: 8 mesi di conservazione;
   - da oltre 6 anni di anzianità: 12 mesi di conservazione.

   Durante la conservazione del posto è dovuta al Quadro Superiore l'intera retribuzione.

   L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

   Le assenze dal lavoro per malattia od infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti, ad eccezione di quanto espressamente previsto nelle singole normative.
2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al Quadro Superiore 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 solo preavviso.
3. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al Quadro Superiore il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il Quadro Superiore non chieda la risoluzione del rapporto e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
5. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.
6. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53),

FEDERMA
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'istituto previdenziale.

7. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, d.lgs. n. 151/2001, l'assunzione di personale a tempo determinato o di personale temporaneo, in sostituzione di Quadri Superiori in congedo ai sensi del richiamato testo unico, può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Art. 10 – *Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio. Copertura assicurativa per eventi professionali e non professionali: infortunio e malattia.*

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al Quadro Superiore il posto e gli anticiperà, salvo conguaglio, quanto sarà successivamente erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea e contemporaneamente erogherà l'integrazione a proprio carico sino al raggiungimento dell'intera retribuzione, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del Quadro Superiore 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 il periodo di venti mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.
2. In caso di accertata invalidità permanente o di morte, al Quadro Superiore o ai suoi aventi diritto, spettano, inoltre, le indennità di seguito indicate:
   a) ove l'evento sia determinato da infortunio occorso anche non in occasione di lavoro ovvero da malattia professionale:
   - sei annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del Quadro Superiore.
   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;
   - una somma che, riferita al capitale di cui al punto precedente, 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, in caso di invalidità permanente parziale;
   - cinque annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, a favore degli aventi diritto, in caso di morte, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi del precedente primo alinea e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte.
   b) Al Quadro superiore viene riconosciuta un'indennità pari a € 90.000,00 (euro novantamila/00) in caso di morte o di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica dello stesso Quadro Superiore per cause diverse da quelle indicate alla lettera a); tale indennità sarà pari a € 130.000,00

FEDERMANAGER
Via Calvenna, 14
00161 ROMA

(euro centotrentamila/00) quando il nucleo familiare del Quadro Superiore interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. 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. Agli effetti del presente articolo si considera:
   - infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
   - professionale, la malattia che sia compresa in quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124/1965;
   - retribuzione, l'insieme dei compensi di cui al punto 2 dell'art.18.

4. Quanto previsto alle lettere a) e b) del comma 2 del presente articolo è attuato in un'ottica solidaristica e mutualistica dal FASDAPI mediante appropriati strumenti assicurativi.

5. Salvo quanto previsto al successivo comma 9, le aziende sono tenute a concorrere ai costi sostenuti dal FASDAPI per il perseguimento delle sue finalità statutarie, versando al FASDAPI un contributo il cui ammontare è stabilito dal Consiglio di Amministrazione dell'ente stesso. Il Quadro Superiore concorre ai costi aziendali anzidetti con un contributo annuo pari a € 100,00 (euro cento/00), che dovrà essere versato al FASDAPI dall'azienda previa trattenuta dalla retribuzione.

6. Il FASDAPI, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, prevederà:
   a. la riduzione dell'indennizzo, dovuto al Quadro Superiore 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 Quadro Superiore o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'Inail;
   c. la natura vincolante dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'Inail o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del Quadro Superiore al FASDAPI al fine di consentirne la partecipazione al processo;
   d. l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'Inail ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il Quadro Superiore, ove richiesto dal FASDAPI e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico del richiedente, avrà l'obbligo di proporre causa all'Inail. In caso di esito favorevole, il Quadro Superiore dovrà restituire la somma che avrà ricevuto in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

7. Ferma l'obbligatorietà del regime assistenziale previsto dal presente articolo per il Quadro Superiore, sono fatte salve le eventuali maggiori coperture assicurative aziendali in atto; a tal fine, le polizze aziendali già stipulate e vigenti alla data di entrata in vigore della presente normativa, saranno, alla loro scadenza o disdetta, rinegoziate a copertura della maggiore differenza non assicurata dal FASDAPI.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

8. Le somme assicurate ai sensi del comma 2, lett. b), nonché il contributo a carico del Quadro Superiore di cui al comma 5, decorrono dalla data di entrata in vigore delle relative polizze assicurative ivi previste.
9. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al comma 2, lett. a), relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al comma 2, lett. b), relativamente alla malattia diversa da quella professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra azienda e Quadro Superiore che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui al richiamato comma 2, lett. a) o lett. b), rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.
10. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia integralmente allo Statuto e al regolamento del Fasdapi.

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 Quadro Superiore di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, il comma 2, lett. a), primo alinea, e lett. b) dell'art. 10 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 del comma 2, lett. a), primo e secondo alinea e lett. b), nonché del comma 9 del presente articolo, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del Quadro Superiore così come formulato:

1. dall'Inps o da 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.

Le Parti concordano che in caso di morte del Quadro Superiore, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi del comma 2, lett. a), terzo alinea, e lett. b), nonché del comma 9 del presente articolo, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso Quadro Superiore. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.

Resta inteso tra le Parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il Quadro Superiore 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 2, lett. b) del presente articolo cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965, 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 Quadro Superiore dimostri l'origine professionale.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Art. 11 – *Trasferimento di proprietà dell'azienda*

Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del codice civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazione, fusioni, scorpori, non devono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal Quadro Superiore. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto, il Quadro Superiore, nei casi sopra visti, le cui condizioni di lavoro subiscono una modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, primo comma, del codice civile. Negli altri casi potrà procedere, entro i primi 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 aggiuntivo allo stesso trattamento di fine rapporto pari alla metà dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Art. 12 – *Trasferimento del Quadro superiore*

1. Il Quadro Superiore 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 Quadro Superiore con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il Quadro Superiore abbia familiari conviventi e a carico.
3. Al Quadro Superiore 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 Quadro Superiore con carichi di famiglia ed a 2 mensilità e mezzo per il Quadro Superiore 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 Quadro Superiore.
6. Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro cinque anni dalla data del trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del Quadro Superiore e/o della sua famiglia alla sede originaria.
7. Il Quadro Superiore licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.
8. Il Quadro Superiore 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

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità aggiuntiva al trattamento di fine rapporto pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

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

Nota a Verbale

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

Art. 13 – *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*

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

1. Il Quadro Superiore 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 aggiuntiva al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.
2. Il Quadro Superiore 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.
3. Ove si apra procedimento penale nei confronti del Quadro Superiore 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 Quadro Superiore di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.
4. Il rinvio a giudizio del Quadro Superiore 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 Quadro Superiore avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.
5. Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo si applicano al Quadro Superiore anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo del Quadro Superiore, accertati con sentenza passata in giudicato.
7. Le Parti convengono di estendere al Quadro Superiore quanto previsto dal verbale di accordo del 4 maggio 2010 (Allegato n. 6) in materia di assicurazione per la copertura di rischi di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione. Le Parti si danno atto che gli oneri contributivi relativi alla polizza assicurativa in oggetto saranno suddivisi tra azienda e Quadro Superiore nelle stesse misure previste dal richiamato accordo 4 maggio 2010 .

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Art. 14 – *Mutamento di posizione*

Il Quadro Superiore 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.

Art. 15 – Previdenza

1. Per i contributi relativi al trattamento di previdenza e assistenza si applicheranno le 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 Quadro Superiore, 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. 16 – *Risoluzione del rapporto e termini di preavviso*

1. Salvo quanto previsto dall'art. 2119 cod. civ., il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti a seconda dell'anzianità del Quadro Superiore.
2. I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come di seguito stabilito. Le parti potranno consensualmente rinunciare all'intero o a parte del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
3. Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al Quadro Superiore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda. Le dimissioni ed il licenziamento saranno comunicati per iscritto.
4. In tutti i casi di risoluzione del rapporti di lavoro vigono i seguenti termini di preavviso:
   - fino a 5 anni di servizio: 4 mesi di preavviso;
   - oltre a 5 anni di servizio: 8 mesi di preavviso.

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà.

5. Le parti riconoscono che la normativa qui convenuta in tema di risoluzione del rapporto non potrà in alcun modo pregiudicare i diritti nascenti in capo al Quadro Superiore derivanti dall'art. 18 legge n. 300/70, dalla legge 604/66, nonché dalla legge 108/90.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Art. 17 – Controversie

Le parti convengono sull'opportunità che le controversie che dovessero insorgere tra l'impresa e il Quadro Superiore siano definite mediante le procedure di conciliazione e di arbitrato, in conformità al disposto dell'art. 412 ter cpc. A tal fine istituiscono una commissione di studio che stabilisca sedi e modalità della procedura di arbitrato irrituale, l'esito dei cui lavori sarà recepito in un apposito accordo allegato al presente CCNL.

Nota a Verbale

La definizione della composizione, delle modalità di azione della commissione di studio sarà concordata entro il 30 giugno 2012.

Art. 18 – *Trattamento di fine rapporto*

1. In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al Quadro Superiore, a parte quanto previsto dall'art. 16, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile, come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Ai sensi dell'art. 2120, comma 2, del codice civile, rientrano nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre allo stipendio, tutti gli elementi 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 Quadro Superiore 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.

Art. 19 – *Indennità in caso di morte*

In caso di morte del Quadro Superiore, l'azienda corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 18. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art. 20 – *Anzianità*

1. A tutti gli effetti del presente CCNL 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.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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

Art. 21 – *Disposizioni generali, clausola di rinvio e condizioni di miglior favore*

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

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

Art. 22 - *Osservatorio della Bilateralità*

1. Le parti convengono di affidare all'Osservatorio della bilateralità istituito con l'Accordo del 23 dicembre 2009, il compito di monitorare l'operatività del presente Accordo con riguardo alla nuova figura professionale introdotta.

2. L'Osservatorio con cadenza semestrale dovrà fornire alle parti firmatarie i dati pervenuti dalle aziende circa il numero dei Quadri Superiori nominati e/o assunti, per consentire alle stesse parti un efficace perseguimento delle finalità del presente contratto.

3. In relazione al precedente punto 2. le aziende che assumono o nominano Quadri Superiori a far data dall'entrata in vigore del presente accordo devono trasmettere al suddetto Osservatorio i dati e le informazioni previste all'art. 7, lett. b), comma 3.

4. L'Osservatorio avrà altresì il compito di sottoporre alle parti stipulanti un testo contrattuale finalizzato a promuovere lo strumento contrattuale dell'apprendistato, sulla base della vigente normativa, compatibile con la figura del Quadro Superiore. Le parti dovranno ultimare la sessione di lavoro entro il 30 giugno 2012.

5. Le parti si danno altresì atto che in relazione alle intese intervenute in materia di bilateralità, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 dicembre 2009 e del 20 luglio 2009, procederanno entro la data del 30 giugno 2012 a sottoscrivere gli opportuni accordi per un ampliamento di attività della Fondazione IDI. In particolare, alla luce degli accordi intervenuti, la Fondazione IDI dovrà garantire iniziative riguardanti, oltre alla formazione e alla tutela in materia di salute e sicurezza anche attraverso la realizzazione di modelli organizzativi coerenti con il D.Lgs 231/01, le seguenti materie: prevenzione; attività di indagine e ricerca; sviluppo delle pari opportunità; mercato del lavoro.

Art. 23 - *Assistenza sanitaria integrativa*

La disciplina in materia di assistenza sanitaria integrativa è regolata dagli Accordi 4 aprile 2011 (Allegato n. 12) e 28 ottobre 2011 (Allegato n. 17) e successive intese tra le Parti, che sono parte integrante del CCNL.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Art. 24 - *Previdenza complementare*
La disciplina in materia di previdenza complementare è regolata dagli Accordi 11 aprile 2011 (Allegato n. 14) e 16 giugno 2011 (Allegato n. 15) e successive intese tra le Parti, che sono parte integrante del CCNL.

Art. 25 - *Sostegno al reddito per i Quadri Superiori involontariamente disoccupati*
1. Le parti con Verbale di Accordo del 28 ottobre 2011 hanno convenuto di estendere lo strumento del sostegno al reddito anche ai Quadri Superiori involontariamente disoccupati.
2. Le modalità e le condizioni per il riconoscimento dello strumento previsto e del relativo trattamento economico sono riportate nell'Allegato n. 16 al presente CCNL e ne costituisce parte integrante.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Sezione Terza

Disposizioni Generali

Art. 1 – *Disposizioni generali e condizioni di miglior favore*
1. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente CCNL valgono – in quanto compatibili con la figura del dirigente e del quadro superiore – le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente o il quadro superiore appartiene.
2. Le condizioni stabilite eventualmente da accordi individuali, aziendali e territoriali più favorevoli, si intendono mantenute *"ad personam"*.

Art. 2 – *Contributi sindacali*
1. Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti e dai quadri superiori al sindacato dirigenti industriali della FEDERMANAGER, territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

Art. 3 – *Obbligatorietà della contribuzione dovuta alle forme bilaterali*
1. La contribuzione prevista per ogni forma bilaterale regolata dalla contrattazione tra le parti, costituisce un obbligo e conseguentemente il mancato adempimento contributivo determina un inadempimento contrattuale. Inoltre sarà l'Ente Bilaterale deputato e competente ad attivarsi, anche su istanza dell'interessato, nei confronti delle aziende inadempienti per tutte le azioni utili alla riscossione dei contributi.

Art. 4 – *Decorrenza e durata*
Il presente CCNL, unitamente ai verbali di accordo allegati che costituiscono parte integrante dello stesso CCNL, decorre dal 1° gennaio 2011, salvo le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2013.
In caso di disdetta, il presente CCNL rimarrà in vigore fino a quando non sia intervenuto un nuovo contratto.
In caso di mancata disdetta, da notificarsi con lettera raccomandata almeno 2 mesi prima della scadenza sopra indicata, il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

FEDERMANAGER
Via Reverenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATI

1. *Verbale di Accordo sulla risoluzione del rapporto di lavoro nei casi di crisi aziendale - 13 Aprile 1995*

2. *Verbale di Accordo, Statuto e Regolamento per la costituzione del Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali "Fondo Dirigenti PMI" - 10 Giugno 2003*

3. *Verbale di Accordo relativo al FIPDAI - 21 dicembre 2004*

4. *Accordo Interconfederale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di ottimizzazione dei processi aziendali - 20 luglio 2009*

5. *Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e le linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali, di profili professionali, di alta formazione nell'apprendistato e di sanità integrativa per le PMI – 23 dicembre 2009*

6. *Intesa applicativa dell'Accordo 23 dicembre 2009 relativamente all'assicurazione per la copertura di rischi di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione - 4 maggio 2010*

7. *Linee Guida per la costruzione di sistemi incentivanti per Dirigenti e Quadri Superiori - 22 dicembre 2010*

8. *Modelli MBO Dirigenti - 22 dicembre 2010*

9. *Verbale di Accordo relativo al FASI - 22 dicembre 2010*

10. *Verbale di Accordo sulla Previdenza complementare - 22 dicembre 2010*

11. *Modelli MBO Quadri Superiori - 22 dicembre 2010*

12. *Verbale di Accordo sull'assistenza sanitaria integrativa - 4 aprile 2011*

13. *Verbale di Accordo per i nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati - 11 aprile 2011*

14. *Verbale di Accordo sulla previdenza complementare per i Quadri Superiori - 11 aprile 2011*

15. *Verbale di Accordo su Previndapi per i Quadri Superiori - 16 giugno 2011*

16. *Verbale di Accordo per i nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati ed estensione ai quadri superiori involontariamente disoccupati del sostegno al reddito - 28 ottobre 2011*

17. *Verbale di Accordo sull'assistenza sanitaria integrativa - 28 ottobre 2011*

CONFAPI

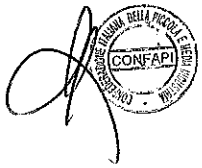
FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

18. *Intesa per il recepimento degli accordi del 21 dicembre 2011 intervenuti tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano in materia di formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori per la sicurezza - 22 dicembre 2011*

19. *Verbale dell'Osservatorio bilaterale in materia di apprendistato per i Quadri Superiori delle PMI – 24 aprile 2012*

20. *Verbale di accordo sul campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro sottoscritto tra Confapi e Federmanager – 25 luglio 2012*

21. *Verbale dell'Osservatorio bilaterale in materia di obbligatorietà della contribuzione dovuta alle forme bilaterali – 25 luglio 2012*



FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 1

ACCORDO SULLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEI CASI DI CRISI AZIENDALE

Addì, 13 aprile 1995

tra

la CONFAPI – Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria

e

la FNDAI - Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali

si è convenuto quanto segue:

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

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

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

La disciplina di cui sopra trova applicazione, con la stessa decorrenza, anche nei casi di amministrazione straordinaria - gestione commissariale - attuata ai sensi e con la procedura della legge 3 aprile 1979, n. 95, sempreché l'azienda motivi il recesso con riferimento alla situazione di cui alla legge medesima.

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

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

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo riguardi dirigente dipendente da impresa interessata alle misure di pensionamento anticipato disposte da apposite norme di legge con riferimento alle fattispecie di cui al primo comma – sempreché, naturalmente, il dirigente stesso sia messo nelle condizioni previste dalle predette norme per l'esercizio della facoltà di pensionamento anticipato – la misura dell'indennità supplementare si intende in ogni caso limitata a quella stabilita dal predetto primo comma e la disciplina da quest'ultimo prevista è applicata in via sostitutiva del ricorso al Collegio arbitrale di cui all'art.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

19 del contratto nazionale, ricorso che, nell' ipotesi di cui al presente comma, si considera comunque non esperibile dal dirigente.
Nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità o che abbia comunque superato il 65° anno di età e 60° se donna, non si applica la disciplina di cui al presente accordo.

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

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 2

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA DEI DIRIGENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI "FONDO DIRIGENTI PMI"

Addì, 10 giugno 2003

CONFAPI e FEDERMANAGER

- visto l'art. 9 del CCNL 25 luglio 2000;
- visto l'art. 118, primo comma, della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- tenuto conto delle modifiche e integrazioni apportate al richiamato art. 118, primo comma, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dall'art. 48 della legge 27 dicembre 2002, n. 289

convengono

1) di istituire il Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie aziende industriali ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, della legge n. 388/2000 e successive modificazioni e integrazioni;
2) di approvare gli uniti Statuto e Regolamento del "FONDO DIRIGENTI PMI", costituito ai sensi degli artt. 1 e 9 del Decreto del Presidente della Repubblica 10.2.2000, n. 361, dotato di personalità giuridica, da sottoporre al Ministero competente per la conseguente autorizzazione;
3) che, ferma restando la volontarietà della scelta delle singole aziende circa la destinazione del contributo dello 0,30% al Fondo, potranno affluire al Fondo stesso tanto i contributi delle aziende aderenti al sistema associativo della CONFAPI, quanto i contributi delle aziende non associate ad alcuna organizzazione di rappresentanza datoriale che decidano di versare il contributo al Fondo, a prescindere dalla classificazione Inps attribuita alle aziende medesime;
4) di impegnarsi per realizzare una campagna di promozione del Fondo finalizzata a massimizzare la scelta delle aziende a favore del Fondo così costituito;
5) che il Fondo utilizza, nell'ambito dei limiti stabiliti dalle norme di legge, una quota delle risorse provenienti dal prelievo dello 0,30% per le spese di funzionamento e per il finanziamento di attività che le Parti costituenti il Fondo medesimo ritengono necessarie e strumentali alla promozione e allo sviluppo della formazione professionale continua dei dirigenti, quali:
a) progetti formativi a carattere intersettoriale o progetti, anche di natura settoriale, di particolare rilevanza;
b) monitoraggio e controllo di gestione;
c) altre eventuali iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse ai piani formativi, concordate tra le parti.
6) che le attività di cui al punto n. 5), lettere a), b) e c), saranno definite e deliberate annualmente dagli organi deliberativi del Fondo;
7) che sono organi del Fondo: l'Assemblea, il Presidente, il Vice Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti;
8) che le modalità operative per la selezione dei piani, l'assegnazione delle risorse, le attività di monitoraggio, rendicontazione e valutazione, saranno definite dagli organi deliberativi del Fondo, fermi restando i seguenti criteri:
a) le aziende che intendano realizzare in proprio, in forma singola o associata, attività formative, potranno richiedere il finanziamento dei piani formativi concordati, anche pluriennali, nel limite massimo del 70% del contributo annualmente versato, sempre che il valore del progetto superi almeno del 50% la quota di cui si chiede il finanziamento. Le linee

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

guida dei piani formativi saranno definite nell'ambito dei competenti organismi del Fondo. Le aziende potranno presentare piani formativi che utilizzino le risorse disponibili accumulate nei quattro anni precedenti.
Dopo tale periodo le risorse accantonate e non spese potranno essere utilizzate per le iniziative di cui alla successiva lettera b);
b) salvo il principio dell'automatismo di cui alla precedente lettera a), le risorse residue saranno attribuite ai piani formativi, concordati anche a livello territoriale, tenendo conto anche di necessità redistributive in base a criteri solidaristici;
c) sempre fatto salvo il principio di cui alla precedente lettera a), le modalità di selezione, finanziamento e controllo dei piani formativi saranno improntate alla massima semplificazione delle procedure (come, ad esempio, la definizione di termini certi e di tempi rapidi per la selezione dei piani, l'applicazione del principio del silenzio-assenso, ecc.).
9) di confermare la disciplina contrattuale contenuta nell'Allegato all'art. 9 del vigente CCNL, nonché la norma transitoria posta in calce allo stesso art, 9, compatibilmente con le disposizioni legislative vigenti in materia;
10) di procedere entro il 31 dicembre 2003 al riesame congiunto già previsto dall'Allegato all'art. 9 del vigente CCNL; Allegato che qui si intende richiamato nella sua interezza;
11) di individuare, nell'ambito del riesame congiunto di cui al punto precedente, le soluzioni organizzative che, nell'ottica di una ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse complessivamente destinate alla formazione dei dirigenti delle PMI, possano consentire la destinazione più ampia possibile delle relative risorse allo svolgimento delle attività istituzionali del costituendo Fondo e il contenimento dell'incidenza dei relativi costi di funzionamento.

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

STATUTO DEL "FONDO DIRIGENTI PMI" FONDO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA DEI DIRIGENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI

Art. 1 - *Denominazione*

1. A seguito dell'Accordo del 10 giugno 2003, tra la Confederazione Italiana della piccola e media industria privata CONFAPI, con sede in Roma, Via della Colonna Antonina n 52, codice fiscale 80184750588, e la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali FEDERMANAGER, con sede in Roma, Via Ravenna n. 14, codice fiscale 80073190581, è costituito il Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali, denominato "Fondo Dirigenti PMI" e in appresso chiamato <Fondo>.
2. Il Fondo è costituito, conformemente alle disposizioni legislative della Legge n. 388/2000 e successive modificazioni, come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli artt. 1 e 9 del Decreto del Presidente della Repubblica 10.2.2000, n. 361, concessa con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 2 - *Scopi*

1. Il Fondo non ha fini di lucro e opera a favore di tutte le imprese che ad esso decidano di versare il contributo dello 0,30% relativo ai Dirigenti previsto dall'art. 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni.
2. Il Fondo, ai sensi del primo comma dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, promuove e finanzia i piani formativi per dirigenti effettuati dalle aziende associate alla CONFAPI, nonché da tutte le aziende, a qualunque settore economico esse appartengano, che scelgano di versare al Fondo il contributo dello 0,30% previsto dall'art. 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni.
3. Le modalità attuative degli scopi sopra definiti sono disciplinate dal Regolamento del Fondo, nel rispetto delle norme di legge.
4. Il Fondo ha infine lo scopo di favorire il consolidamento e lo sviluppo di una cultura manageriale congrua con le specificità del sistema industriale italiano e attenta alle sfide poste alle imprese e ai dirigenti dalla competizione globale, dalla innovazione tecnologica e dalla complessità sociale.

Art. 3 – *Sede e durata*

Il Fondo ha sede in Roma e la sua durata è a tempo indeterminato.

Art. 4 – *Soci*

Sono soci fondatori CONFAPI e FEDERMANAGER.
Sono iscritte al Fondo, con la qualifica di beneficiari ai soli fini delle prestazioni, le imprese che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3 dell'art. 118 della Legge n. 388/2000 e successive modificazioni, e che siano in regola con i versamenti previsti.

Art. 5 - *Patrimonio*

1. Il patrimonio del Fondo è costituito:
a) da beni immobili e mobili, pervenuti anche attraverso donazioni, lasciti, liberalità;
b) da somme pervenute al Fondo, a qualsiasi titolo, da enti pubblici e privati e da persone fisiche, espressamente destinati ad incrementare il patrimonio;
c) da apporti finanziari di qualsiasi genere che il Consiglio di Amministrazione riterrà utile destinare al patrimonio.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Art. 6 - *Entrate*
1. Per le attività necessarie all'attuazione dei suoi scopi il Fondo dispone delle seguenti entrate:
• del contributo relativo ai Dirigenti versato dall'INPS al Fondo secondo le modalità previste dal comma 1 e seguenti dell'art. 118 della Legge n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni, corrispondente alle adesioni delle aziende associate alla CONFAPI, nonché di tutte le aziende, a qualunque settore economico esse appartengano, che decidano di versare al Fondo il contributo di cui all'art. 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni;
• degli interessi e dei rendimenti delle disponibilità amministrate;
• di eventuali finanziamenti pubblici e privati, purché compatibili con le finalità del Fondo;
• di entrate derivanti da altre iniziative sociali;
• di ogni altro provento che spetti o affluisca al Fondo a qualsiasi titolo.

Art. 7 - *Organizzazione e funzionamento*
1. Il Fondo provvederà a disciplinare con apposito "Regolamento interno" l'organizzazione e il funzionamento, il personale, l'amministrazione, la gestione finanziaria e contabile del Fondo, nonché ogni altro aspetto operativo necessario a perseguire gli scopi di cui all'art. 2.
2. Il "Regolamento interno" di cui al precedente punto 1 è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 8 - *Organi*
1. Gli Organi del Fondo sono:
• l'Assemblea;
• il Consiglio di Amministrazione;
• il Presidente e il Vice Presidente;
• il Collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 9 – *Assemblea*
1. L'Assemblea è composta in maniera paritetica da 6 (sei) membri, di cui 3 (tre) nominati dalla CONFAPI e 3 (tre) nominati dalla FEDERMANAGER.
2. I membri dell'Assemblea durano in carica 3 (tre) anni a far data dalla prima riunione e possono essere rinominati. E' consentito alla stessa parte che li ha designati di provvedere alla sostituzione dei propri rappresentanti anche prima della scadenza del triennio, mediante comunicazione scritta. Il membro sostituto avrà, per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.
3. Compete all'Assemblea di:
• definire le linee strategiche delle attività annuali;
• vigilare, sulla base delle relazioni periodiche predisposte dal Consiglio di Amministrazione, in merito al loro andamento disponendo eventuali integrazioni ed aggiornamenti;
• approvare i bilanci preventivi e consuntivi redatti dal Consiglio di Amministrazione;
• approvare le modifiche da apportare allo Statuto proposte dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto disposto dal successivo art. 19;
• nominare il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo. Il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo sono anche, rispettivamente, Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
• nominare i componenti del Consiglio di Amministrazione;
• nominare i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti;
• stabilire la misura dell'eventuale compenso per gli amministratori nonché la misura del compenso per i revisori;
• decidere in ordine alla gestione straordinaria del patrimonio del Fondo.

4. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Fondo almeno 2 (due) volte all'anno, nonché ogni qualvolta ciò sia richiesto da almeno i 2/3 (due terzi) dei membri dell'Assemblea stessa.
5. La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante comunicazione scritta, trasmessa con mezzi anche diversi dalla tradizionale lettera raccomandata (telefax, e.mail etc.) che ne garantiscano l'effettiva e tempestiva informazione ai soci, da inviare almeno 7 (sette) giorni prima della data fissata per la riunione. La comunicazione deve contenere l'indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e degli argomenti da trattare. In caso di urgenza, la convocazione dell'Assemblea può essere inviata a ciascun membro con preavviso motivato di almeno 3 (tre) giorni prima della data fissata per la riunione.
6. Per la validità delle riunioni dell'Assemblea è necessaria la presenza, anche per delega, di almeno i 2/3 (due terzi) dei suoi componenti, dei quali almeno 2 (due) per ciascuna delle organizzazioni soci fondatori. Ogni membro dell'Assemblea può farsi rappresentare da altro membro, il quale non può cumulare più di 2 (due) deleghe, e comunque solo da parte di membri designati dalla medesima Organizzazione.
7. L'Assemblea delibera con la maggioranza qualificata nella misura dei 2/3 (due terzi) dei componenti, presenti anche per delega.
8. Le delibere su modifiche allo Statuto o di scioglimento del Fondo sono assunte dall'Assemblea in seduta straordinaria, con il voto unanime di tutti i suoi componenti, o loro delegati.
9. Quando si tratti di deliberare su modifiche allo Statuto o di scioglimento, il Segretario dovrà necessariamente essere un Notaio.

Art. 10 - *Consiglio di Amministrazione*
1. Il Consiglio di Amministrazione è composto in maniera paritetica da 6 (sei) membri, di cui 3 (tre) nominati dalla CONFAPI e 3 (tre) nominati da FEDERMANAGER.
2. I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica 3 (tre) anni e sono rieleggibili.
3. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di amministrare il Fondo ed è investito dei più ampi poteri per la realizzazione degli scopi statutari dello stesso. A tal fine il Consiglio:
• attua le linee strategiche delle attività annuali e predispone delle relazioni periodiche sulle attività svolte che presenta all'Assemblea;
• definisce il modello organizzativo e le risorse professionali ritenute necessarie al conseguimento degli scopi di cui all'art. 2 dello Statuto;
• definisce e approva il Regolamento interno e le successive modifiche;
• vigila sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici sia amministrativi;
• definisce annualmente la quota di risorse da destinare alla copertura dei costi di funzionamento del Fondo e al finanziamento delle attività istituzionali, nell'ambito dei limiti stabiliti dalle norme di legge;
• definisce i requisiti e le procedure per l'esame, l'approvazione e il finanziamento dei piani formativi di cui all'art. 2 del Regolamento, fermo restando che le imprese beneficiarie degli stessi piani formativi siano in regola con i versamenti previsti;
• provvede alla redazione dei bilanci preventivi e consuntivi del Fondo, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
• nomina il Direttore su proposta del Presidente, definendone compiti, responsabilità e compenso;
• decide in ordine alla gestione ordinaria del patrimonio;
• propone all'Assemblea le eventuali modifiche da apportare allo Statuto;
• definisce i criteri e le modalità di costituzione e funzionamento delle Articolazioni Regionali del Fondo e propone all'Assemblea il riconoscimento delle stesse.
4. Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono assunte con le modalità e le maggioranze di cui al successivo art. 11.
5. Il Direttore partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione senza diritto di voto.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

6. Nel caso in cui un membro del Consiglio di Amministrazione cessi, per qualsiasi ragione, dalla carica prima della scadenza potrà essere sostituito da un altro componente, nominato dal socio di cui era espressione il sostituito nella prima riunione utile.
7. Ciascuno dei soci che hanno designato loro rappresentanti a membri del Consiglio di Amministrazione ha facoltà di proporne la revoca motivata con relativa sostituzione dandone comunicazione scritta al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione.

Art. 11 - *Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione*
1. Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente almeno tre volte l'anno, di regola presso la sede sociale, mediante comunicazione scritta ai suoi componenti, contenente luogo, data e argomenti da trattare, da inviarsi con le medesime modalità di cui all'art. 9, punto 5, almeno 7 (sette) giorni prima della riunione. In caso di urgenza, la convocazione del Consiglio di Amministrazione può essere inviata a ciascun membro con preavviso motivato di almeno 3 (tre) giorni prima della data fissata per la riunione.
2. Il Consiglio di Amministrazione deve essere, inoltre, convocato quando ne facciano richiesta almeno la metà dei componenti o almeno 2 (due) membri effettivi del Collegio dei Revisori con indicazione degli argomenti da trattare.
3. Per la validità delle riunioni del Consiglio di Amministrazione occorre la presenza di almeno i 2/3 (due terzi) dei suoi componenti, e le relative deliberazioni sono valide se raccolgono il voto favorevole di almeno i 2/3 (due terzi) dei componenti dei quali almeno 2 (due) per ciascuna delle organizzazioni soci fondatori.
4. Il Consiglio di Amministrazione è presieduto dal Presidente o, in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo, dal Vice Presidente.
5. Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione devono risultare da verbali sottoscritti dal Presidente e dal Segretario dell'Organo, quest'ultimo nominato di volta in volta.

Art. 12 - *Presidente e Vice Presidente*
1. Compete al Presidente di:
• rappresentare il Fondo di fronte ai terzi e di stare in giudizio;
• convocare, in via ordinaria e straordinaria, l'Assemblea e convocare il Consiglio di Amministrazione, presiedendone le riunioni;
• sovrintendere all'applicazione dello Statuto;
• controllare l'esecuzione, da parte del Direttore, delle deliberazioni degli Organi collegiali;
• svolgere gli altri compiti allo stesso demandati dallo Statuto o che gli siano attribuiti dal Consiglio di Amministrazione;
• proporre al Consiglio di Amministrazione la nomina del Direttore.
2. Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza o impedimento.
3. Il Presidente e il Vice Presidente restano in carica 3 (tre) anni, mantenendo, comunque, nelle more del rinnovo delle cariche, i poteri loro spettanti.
4. Qualora nel corso del mandato triennale il Presidente e il Vice Presidente cessino, per qualsiasi ragione, dalle rispettive cariche, il sostituto durerà in carica fino alla scadenza del triennio in corso.

Art. 13 - *Articolazioni Regionali*
Il Fondo nazionale potrà articolarsi a livello regionale così come previsto dall'art 118 della Legge n. 388/2000 e successive modificazioni, secondo i criteri e le modalità definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 14 - *Collegio dei Revisori dei Conti*

1. Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 (tre) membri effettivi, di cui uno nominato dalla CONFAPI, uno nominato dalla FEDERMANAGER, e uno, con funzioni di Presidente, nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
2. Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti deve essere iscritto all'Albo dei Revisori dei Conti. I soci fondatori nominano, inoltre, due Revisori supplenti, uno per parte, con il compito di sostituire i rispettivi Revisori effettivi eventualmente assenti o impediti.
3. I Revisori, effettivi e supplenti, durano in carica 3 (tre) anni e possono essere rinominati.
4. I Revisori esercitano i compiti e i doveri di cui agli artt. 2403, 2404 e 2407 cod. civ. I Revisori devono riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione, nonché comunicare per conoscenza ai soci fondatori, eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.
5. Il Collegio si riunisce ordinariamente una volta ogni trimestre e in tutti i casi in cui lo ritenga necessario il Presidente o quando ne faccia richiesta almeno uno dei Revisori effettivi.
6. La convocazione del Collegio è effettuata dal suo Presidente con comunicazione scritta da inviare almeno 7 (sette) giorni prima della data fissata per la riunione, con le medesime modalità di cui all'art. 9, punto 5. In caso di urgenza, il Collegio è convocato almeno 3 (tre) giorni prima della data fissata per la riunione. La convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Art. 15 - *Direttore*

1. La responsabilità operativa del Fondo è affidata al Direttore.
2. Il Direttore ha la responsabilità di gestire l'attività amministrativa, contabile e operativa del Fondo. In particolare:

- svolge tutti i compiti e le funzioni che gli vengono assegnati dal Consiglio di Amministrazione;
- si avvale, per l'espletamento di tali compiti e funzioni, di una struttura operativa costituita da risorse professionali e materiali necessarie al raggiungimento degli scopi del Fondo;
- ha la responsabilità della struttura del Fondo e risponde al Consiglio di Amministrazione;
- ha la responsabilità della gestione amministrativo-contabile del Fondo;
- predispone trimestralmente, per il Consiglio di Amministrazione, un rapporto tecnico-economico che evidenzia le attività svolte;
- predispone il bilancio preventivo e consuntivo del Fondo, che il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea.

Art. 16 - *Bilanci*

1. Gli esercizi finanziari del Fondo hanno inizio il primo gennaio e terminano il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio di Amministrazione provvede alla redazione dei bilanci consuntivi.
2. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico, accompagnati dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori, dovrà essere approvato dall'Assemblea entro i 4 (quattro) mesi successivi alla chiusura dell'esercizio e, cioè, entro il 30 aprile dell'anno successivo.
3. Il bilancio preventivo dovrà essere approvato dall'Assemblea entro il mese precedente l'inizio dell'esercizio.
4. I bilanci, consuntivi e preventivi, nonché le predette Relazioni, dovranno, altresì, essere trasmessi, entro 30 (trenta) giorni dall'approvazione, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché ai soci fondatori.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Art. 17 - *Compensi e rimborsi spese*
L'Assemblea decide annualmente circa gli eventuali compensi per i membri del Consiglio di Amministrazione, stabilendo, inoltre, sempre annualmente, i compensi per i membri del Collegio dei Revisori dei Conti iscritti all'Albo. Le spese per la partecipazione alle riunioni degli Organi saranno rimborsate secondo criteri preventivamente definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 18 - *Cessazione e scioglimento*
1. In caso di cessazione e scioglimento, per qualsiasi ragione, del Fondo, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di 2 (due) liquidatori, dei quali uno designato dalla CONFAPI e uno designato dalla FEDERMANAGER.
Il Consiglio determinerà, altresì, all'atto della messa in liquidazione, i compiti e i compensi dei liquidatori e successivamente ne approverà l'operato.
2. Il patrimonio netto risultante dalla chiusura della liquidazione dovrà essere
devoluto a quelle forme e iniziative scelte di comune accordo dai soci fondatori.
In caso di eventuale mancato accordo, la devoluzione sarà effettuata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, tenuti presenti gli scopi del Fondo e sentito il parere dei soci fondatori.

Art. 19 - *Modifiche statutarie*
Il presente Statuto potrà essere modificato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, con delibera dell'Assemblea del Fondo. Le modifiche saranno sottoposte al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la verifica di conformità di cui al secondo comma dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Art. 20 - *Disposizioni finali*
Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

Roma, 10 giugno 2003

CONFAPI FEDERMANAGER

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

REGOLAMENTO DEL "FONDO DIRIGENTI PMI" FONDO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA DEI DIRIGENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI

Art. 1
Funzionamento
1. Il presente Regolamento disciplina il funzionamento del "Fondo Dirigenti PMI", Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali, costituito ai sensi del comma 1 e seguenti dell'art. 118 della Legge n. 388/2000 e successive modificazioni e dell'Accordo sottoscritto da CONFAPI e FEDERMANAGER,
in data 10 giugno 2003.
2. I contributi, versati all'INPS delle imprese che optino per la destinazione al Fondo Dirigenti PMI confluiranno in apposito c/c intestato a "Fondo Dirigenti PMI – Attività formative", mentre le spese di funzionamento e gestione, risultanti dal bilancio preventivo, vengono contabilizzate separatamente e riversate in apposito conto corrente bancario intestato a "FONDO DIRIGENTI PMI – Spese di funzionamento e gestione" utilizzabile con firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente nei limiti di spesa deliberati dall'Assemblea.

Art. 2
Attività
1. L'attività del Fondo avrà come destinatari i dirigenti delle imprese che vi aderiscono.
2. Le attività del Fondo, come previsto dall'art. 2, comma 3, dello Statuto, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa definite nell'Accordo del 10 giugno 2003, sono così esplicitate:
a) promuove e finanzia, nel rispetto delle modalità fissate dal comma 1 e seguenti dell'art. 118 della legge n. 388/2000 e successive modificazioni, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;
b) provvede alla costituzione di un'apposita Banca Dati On Line, con le caratteristiche anagrafiche ed i profili professionali dei dirigenti, per favorirne la conseguente ricollocazione.

Art. 3
Articolazioni Regionali
1. Il Fondo, dopo la fase di avvio di cui al successivo art. 6, può autorizzare la costituzione di Articolazioni Regionali così come previsto dal comma settimo dell'art. 118 della Legge n. 388/2000 e successive modificazioni, secondo i criteri e le modalità definiti dal Consiglio di Amministrazione.
2. Il Consiglio di Amministrazione valuterà la coerenza delle Articolazioni Regionali con gli scopi e il funzionamento del Fondo.
3. Le Articolazioni Regionali avranno la funzione di promozione, raccolta e valutazione dei progetti, verificando la conformità ai requisiti di ammissibilità stabiliti dal Consiglio d'Amministrazione. Provvederanno, inoltre, a monitorare i piani formativi, fornendo al Fondo un rapporto trimestrale delle attività svolte.
4. Le Articolazioni Regionali si rapporteranno con le amministrazioni regionali per un raccordo tra programmazione regionale in materia di formazione e programmazione del Fondo.
5. Le Articolazioni Regionali presenteranno annualmente al Consiglio di Amministrazione del Fondo le proprie linee programmatiche e un bilancio preventivo per l'approvazione e la relativa assegnazione delle risorse, nonché un bilancio consuntivo entro quattro mesi dalla fine dell'esercizio.

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

6. Le Articolazioni Regionali trasmetteranno trimestralmente il risultato delle proprie attività al Fondo.
7. Entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento, il progetto viene istruito dall'Articolazione Regionale, che dovrà deliberare entro i successivi 15 (quindici) giorni, proponendo poi al Fondo l'approvazione o il rigetto del finanziamento con apposito verbale.
8. La distribuzione delle risorse alle Articolazioni Regionali, ove costituite, avverrà sulla base dell'effettiva partecipazione delle aziende del territorio al Fondo Dirigenti PMI.

Art. 4
Distribuzione delle risorse
Nell'ambito dei limiti stabiliti dalle norme di legge:
1. il 70% delle risorse di cui all'art.118, verrà utilizzato per il finanziamento dei piani concordati secondo le modalità di cui al punto 8, lettera a) dell'accordo del 10 giugno 2003, comprensivo delle iniziative formative che facilitano la mobilità esterna all'azienda;
2. il 30% delle risorse verrà destinato alle altre finalità di cui al citato accordo del 10 giugno 2003, comprensive delle iniziative di natura sperimentale o propedeutiche al migliore funzionamento del Fondo, secondo la ripartizione decisa dal Consiglio di Amministrazione.
3. Entro un anno dalla chiusura del primo esercizio finanziario, il Consiglio di Amministrazione procederà, ai fini di una eventuale revisione, alla verifica della congruità della distribuzione delle risorse di cui al precedente comma 2. Successive verifiche potranno effettuarsi con cadenza biennale.

Art. 5
Procedure di finanziamento delle attività formative
1. Il Fondo provvede all'esame, approvazione e finanziamento dei piani formativi di cui all'art. 2, comma 2, sulla base dei requisiti e delle procedure stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, anche sulla base delle eventuali valutazioni effettuate dalle Articolazioni Regionali, ove esistenti, con apposito verbale e dandone comunicazione al proponente.
2. Il Fondo, sulla base dei criteri, delle procedure di valutazione e dei termini fissati dal Consiglio di Amministrazione procede all'assegnazione del finanziamenti.
3. I progetti debbono indicare il responsabile e le eventuali strutture formative di cui si avvale il proponente per la realizzazione dei progetti stessi.
4. Il finanziamento dei piani approvati avverrà sulla base delle domande presentate, fino ad esaurimento delle risorse disponibili.
5. Le modalità di erogazione del finanziamento e di documentazione delle spese saranno definite nel rispetto dei criteri di massima rapidità, semplicità e uniformità su tutto il territorio nazionale, sulla base di una apposita modulistica.

Art. 6
Fase di avvio
1. Il Fondo avrà una fase di avvio, che va dall'autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo quanto stabilito dall'art.118, comma 2, della legge n. 388/2000 e successive modificazioni, fino allo scadere del primo esercizio finanziario successivo alla data in cui è stato dato inizio alla raccolta delle risorse.
2. Per operare durante questa fase, il Consiglio di Amministrazione del Fondo redigerà un piano di utilizzo delle risorse assegnate dal Decreto Ministeriale, che tenga conto della necessità che il Fondo si doti delle attrezzature e professionalità idonee allo svolgimento dei compiti ad essa riconosciuti dall'art. 118, legge 388/2000, nel rispetto dei criteri stabiliti dal decreto ministeriale di assegnazione dei Fondi.

Art. 7

Modifiche del Regolamento

1. Il presente Regolamento potrà essere modificato su proposta del Consiglio di Amministrazione con delibera dell'Assemblea del Fondo.
2. Le modifiche saranno sottoposte al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la verifica di conformità di cui al comma 2 dell'art. 118 della legge n. 388/2000.

Roma, 10 giugno 2003

CONFAPI

FEDERMANAGER

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 3

VERBALE DI ACCORDO RELATIVO AL FIPDAI

Addi, 21 dicembre 2004, in Roma

tra

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

- visto che la messa in liquidazione del Fipdai è stata già formalizzata in precedenti accordi;

- 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 vigente Regolamento sarà liquidata d'ufficio dal Fondo entro il 30 giugno 2005, indipendentemente dal verificarsi delle condizioni in esso previste;
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) il presente Accordo realizza il superamento degli Accordi precedenti relativi al Fipdai, per ogni determinazione che risulti con esso incompatibile;
7) 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.

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 4

ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E DI OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

Roma, 20 luglio 2009

La Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria – CONFAPI, rappresentata dal presidente Paolo Luigi Maria Galassi

e

- FEDERMANAGER
Rappresentata dal presidente Giorgio Ambogioni

Premesso che fra le Parti firmatarie del presente Accordo si conviene sulla opportunità di promuovere ogni possibile azione che favorisca il dispiegarsi di relazioni industriali mature e consapevoli nella prospettiva di contribuire a rispondere in termini adeguati alle esigenze del mondo dell'impresa e del lavoro;

Ritenuto di condividere gli obiettivi mirati ad individuate strumenti per garantire:

1. L'adeguata informazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di ottimizzazione dei processi aziendali a manager e datori di lavoro delle PMI;
2. L'adeguata formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di ottimizzazione dei processi aziendali a manager e datori di lavoro delle PMI;
3. Azioni mirate in materia di sensibilizzazione sulle responsabilità dei manager imprenditori derivanti dalla applicazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
4. La individuazione diffusione di buone prassi atte a ridurre il rischio infortunistico e le connesse responsabilità di manager e datori di lavoro;

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

5. La formazione e l'informazione in materia di responsabili amministrativa delle persone giuridiche;
6. La possibilità per le aziende di adottare ed efficacemente attuare modelli di organizzazione e gestione ex D.lgs n. 231/2001.

Ritenuto che i cambiamenti di comportamento devono essere incoraggiati tanto nell'ambito dell'istruzione come in ambito lavorativo, al fine di integrate la salute e la sicurezza nei programmi d'istruzione e di formazione, convenendo sulla necessità di utilizzare maggiormente il potenziale offerto dal Fondo sociale europeo e da altri fondi comunitari e nazionali.

Ritenuto altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e ad incentivi anche economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici.

Atteso che con l'introduzione del decreto legislativo n. 81/2008 si sono aperte nuove prospettive per lo sviluppo degli interventi in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

Atteso che gli organismi paritetici svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, e assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

Considerate le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2008.

Considerato che Confapi e Federmanager, rappresentative rispettivamente degli interessi delle aziende e dei dirigenti delle stesse, hanno costituito realtà particolarmente significative nel sistema della bilateralità nazionale e hanno per obiettivo quello di promuovere e sostenere iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo della professionalità dei dirigenti delle PMI.

Considerato altresì che a tal fine Confapi e Federmanager intendono fornire - in proprio e tramite gli enti bilaterali dalle stesse creati e riconosciuti - supporto operativo alle imprese attraverso attività di formazione e consulenza individuate sulla base dell'analisi dei bisogni espressi dal territorio. In particolare gli enti che costituiscono la bilateralità tra Confapi e Federmanager sono: Fasdapi, Fondo Dirigenti PMI e Fondazione IDI, il primo con finalità assicurativa e gli altri due destinati alla formazione ed informazione dei dirigenti.

Tanto premesso e considerato, Confapi e Federmanager sottoscrivono il presente accordo interconfederale, finalizzato a sperimentare soluzioni pratiche che favoriscano le azioni per la prevenzione e contribuiscano a diffondere la cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'ottimizzazione dei processi aziendali, i termini del quale sono di seguito indicati.

Articolo 1

Le parti individuano congiuntamente i seguenti ambiti di collaborazione:

- promozione della cultura della sicurezza sui luoghi e negli ambienti di lavoro;
- formazione ed informazione relative al regime di responsabilità previsto dall'applicazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro per dirigenti e imprenditori;
- formazione ed informazione per responsabili e addetti ai servizi di prevenzione e protezione;
- attività di studio, analisi, approfondimento, formazione ed informazione in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- attività di studio, analisi, approfondimento, formazione ed informazione in materia di ottimizzazione dei processi aziendali;
- prodotti informativi dedicati a target specifici individuati sulla base delle esigenze congiuntamente definite da Confapi e da Federmanager in tema di sicurezza sui luoghi e negli ambienti di lavoro;
- ricerca e sviluppo di "buone pratiche".

Articolo 2

Con riferimento a ciascun ambito di collaborazione le parti si impegnano a definire congiuntamente piani operativi e ad identificare azioni e servizi in grado di incidere concretamente sui livelli di sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Articolo 3

Confapi e Federmanager si rendono disponibili a mettere in campo le rispettive infrastrutture, reti, professionalità possedute e le esperienze e i servizi realizzati, favorendo le interazioni e le sinergie nell'ambito dei piani operativi condivisi derivanti dal presente accordo e delle iniziative progettuali già avviate e da avviare in relazione agli ambiti di collaborazione individuati.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Articolo 4

Confapi e Federmanager si impegnano a favorire la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro anche attraverso la strutturazione ed ottimizzazione delle rispettive reti a livello territoriale e degli strumenti bilaterali di loro espressione, cosi come descritti in premessa.

Articolo 5

Nell'ambito degli strumenti bilaterali esistenti, le parti convengono di affidare alla Fondazione IDI il ruolo di principale soggetto attuatore delle azioni previste dal presente accordo.

Tale funzione verrà esercitata in accordo con gli altri strumenti bilaterali del sistema Confapi/Federmanager.

In particolare il Fondo Dirigenti PMI sarà chiamato a sostenere direttamente le azioni formative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di ottimizzazione dei processi aziendali.

La Fondazione IDI ed il Fondo Dirigenti PMI, al fine di ottimizzare la propria operatività e le azioni demandate dal presente accordo, si doteranno di articolazioni regionali.

La costituzione ed il funzionamento di tali articolazioni avverrà sulla base dei regolamenti allegati al presente accordo.

Articolo 6

Col presente accordo è istituito il Fondo Sviluppo Sicurezza (d'ora in avanti "Fondo").

Articolo 7

Il Fondo viene alimentato con le risorse pubbliche e/o private destinate al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'ottimizzazione dei processi aziendali.

Articolo 8

Finalità del fondo sono:

a) finanziamento delle attività in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di ottimizzazione dei processi aziendali, con particolare riferimento al regime di responsabilità previsto dall'applicazione della normativa vigente per dirigenti e imprenditori in tema di sicurezza sul lavoro;

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

b) finanziamento delle attività relative alla formazione ed informazione in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, cosi come disciplinata dalla normativa vigente;
c) realizzazione di sinergie con gli altri organismi paritetici di Confapi e Federmanager sui temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'ottimizzazione dei processi aziendali, anche con riferimento al tema della formazione, dell'informazione e dell'aggiornamento;
d) qualsiasi altra azione atta a contribuire alla crescita della cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'ottimizzazione dei processi aziendali.

Articolo 9

Il Fondo opera presso la Fondazione IDI, che ha la responsabilità amministrativa della gestione, sulla base degli indirizzi impartiti dal Comitato Paritetico Confapi/Federmanager (CPCF) di cui al successivo art. 10.

In particolare la funzione di indirizzo politico e gestionale e l'attività di monitoraggio del Fondo saranno in capo al CPCF.

La Fondazione IDI, tramite il proprio Consiglio di Amministrazione, si occuperà della gestione operativa del Fondo, garantendo la rendicontazione relativa alle attività e agli impieghi derivanti dalle attività svolte su mandato del CPCF.

Articolo 10

E' istituito ed opera presso la Fondazione IDI il Comitato Paritetico Confapi/Federmanager (d'ora in avanti CPCF), composto da quattro rappresentanti effettivi e due supplenti, designati rispettivamente due effettivi e un supplente da Confapi e due effettivi e un supplente da Federmanager, con i seguenti compiti:

a) destinazione, indirizzo e monitoraggio delle risorse del Fondo Sviluppo Sicurezza;
b) promozione della formazione e dell'informazione per i dirigenti e imprenditori dei sistemi Confapi e Federmanager in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
c) elaborazione delle linee guida e dei criteri per l'elaborazione dei piani formativi per dirigenti e imprenditori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di ottimizzazione dei processi aziendali, tenendo conto del regime di responsabilità previsto dall'applicazione della normativa vigente per dirigenti imprenditori;

d) promozione e coordinamento degli interventi formativi e di altra natura nel campo della sicurezza del lavoro, favorendo l'accesso ai finanziamenti e contributi della UE, di enti pubblici e privati nazionali e territoriali;

e) promozione di ogni altro intervento di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di ottimizzazione dei processi aziendali;

f) raccolta e diffusione di buone prassi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;

g) predisposizione - tramite appositi organi tecnici qualificati costituiti dalle parti - dei modelli di organizzazione e gestione così come previsto dalla normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa, con particolare riferimento al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'incarico di componente del Comitato paritetico ha durata coincidente con quella del CdA della Fondazione IDI e potrà essere rinnovato o anticipatamente risolto.

Trattandosi di rapporto fiduciario, le parti sociali potranno in qualsiasi momento sostituire i propri rappresentanti all'interno del Comitato paritetico.

Articolo 11

E' istituito ed opera presso la Fondazione IDI il Comitato tecnico di validazione dei modelli di organizzazione e gestione.

Il Comitato tecnico di validazione svolge le seguenti funzioni che verranno esercitate previa istruttoria svolta da un servizio di audit appositamente predisposto:

1. attestazione o certificazione dell'adozione - su richiesta delle aziende – dei modelli di organizzazione e gestione ex art. 30 D.lgs n.81/2008;
2. controllo, monitoraggio e vigilanza - se richiesti - dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione ex art. 30 D.lgs n. 81/2008.

Il Comitato tecnico di validazione è composto da soggetti dotati di comprovata competenza e esperienza nelle materie oggetto di attività, in base ad apposita regolamentazione adottata dalle parti.

Articolo 12

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Le parti si impegnano ad individuare congiuntamente ulteriori ambiti di collaborazione, anche sulla base degli esiti di una fase di sperimentazione da realizzarsi entro il 31 dicembre 2011, nonché in considerazione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento.

Articolo 13

Le parti firmatarie si impegnano a recepire nel CCNL vigente le disposizioni previste dal presente accordo entro 90 giorni dalla stipula dello stesso.

Articolo 14

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti stipulanti, previo preavviso di almeno 4 mesi.

Le parti Si incontreranno entro il 31/12/2009 per la verificare dello stato di attuazione del presente accordo.

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Regolamento delle articolazioni regionali della Fondazione IDI

Art. 1

Funzioni e struttura delle Articolazioni

1. L'Articolazione Regionale della Fondazione IDI (d'ora in poi "Articolazione") é emanazione della Fondazione IDI e del suo Consiglio di Amministrazione (d'ora in poi "CDA").
2. Essa si configura come "Filiale" della Fondazione IDI e non ha personalità giuridica ed in nessun caso può intraprendere iniziative e svolgere attività che impegnino la Fondazione IDI a qualsiasi titolo.

Art. 2

Organi dell'Articolazione

1. L'Articolazione é istituita dal CDA della Fondazione IDI a seguito di un accordo sottoscritto dalle parti costituenti la Fondazione IDI.
2. L'Articolazione deve prevedere:
    a. **Comitato Paritetico** – composto da due rappresentanti designati da CONFAPI e due rappresentanti designati da Federmanager.
    b. **Due coordinatori**, uno indicato dalla parte datoriale e l'altro indicato dalla parte sindacale e scelti all'interno del Comitato Paritetico;
3. L'Articolazione si avvale di una struttura tecnica e operativa con compiti di tipo strumentale per lo sviluppo e la realizzazione delle iniziative e delle attività assegnate all'articolazione dal CDA della Fondazione IDI.
4. In ordine alla struttura tecnica e operativa si fa riferimento, di norma, alla sede e al personale operante a livello regionale, laddove esistente, di CONFAPI o di Federmanager.
5. L'incarico di Coordinatore e di Componente del Comitato Paritetico ha durata coincidente con quella del CDA della Fondazione IDI e potrà essere rinnovato o anticipatamente risolto. Trattandosi di rapporto fiduciario, le Parti Sociali potranno in qualsiasi momento richiedere al CDA la sostituzione dei propri rappresentanti designati sia come Coordinatori sia come componenti del Comitato Paritetico.

Art. 3

Compiti dell'Articolazione

1. L'Articolazione, tramite il Comitato Paritetico nell'ambito del coordinamento dei due Coordinatori e con l'ausilio della struttura tecnica e operativa, svolge le seguenti funzioni:
    a. Dare attuazione alle linee di indirizzo indicate dal CDA in ordine all'attività della Fondazione IDI a livello territoriale;
    b. Curare i rapporti con i livelli regionale e territoriale delle Parti Sociali costituenti la Fondazione IDI;

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

c. Realizzare il monitoraggio quali/quantitativo dell'attività formativa promossa e/o finanziata dalla Fondazione IDI;
d. Promuovere, sulla base degli indirizzi del CDA e in accordo con le Parti Sociali, il confronto con la Regione al fine di favorire l'integrazione delle azioni formative e degli interventi finanziati o promossi dalla Fondazione IDI con le azioni formative e gli interventi programmati dalla Regione stessa e dalle Province;
e. Promuovere ogni opportuna integrazione con le attività e gli interventi promossi e/o finanziati dall'INAIL a livello regionale e/o territoriale;
f. Promuovere nelle forme e con modalità definite in accordo fra le Parti sociali, la diffusione a livello territoriale delle iniziative e degli interventi-ivi convenuti e ogni altra attività e servizio assegnato dal CDA;
g. Svolgere ogni altra attività o funzione indicata dal CDA.

Art. 4

Modalità di convocazione del Comitato Paritetico

1. Il Comitato Paritetico si riunisce normalmente presso la sede dell'Articolazione, su iniziativa dei due Coordinatori previo avviso scritto recapitato ai suoi componenti e, per conoscenza, alle Parti Sociali e alla Fondazione IDI, almeno cinque giorni prima della riunione.
2. L'avviso deve essere trasmesso alternativamente mediante lettera, fax, mail o altro strumento idoneo atto a dimostrare la formalità della convocazione, e dovrà contenere gli argomenti oggetto della discussione, il giorno, l'ora e il luogo della riunione.
3. Il Comitato si riunisce, inoltre, con le stesse modalità qualora il CDA o le Parti Sociali ritengano opportuno procedere alla discussione sulle questioni ritenute di particolare rilievo per lo sviluppo della Fondazione IDI.
4. Per la validità delle riunioni del Comitato Paritetico é necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti avendo cura di garantire la presenza dei componenti espressione di entrambe le parti sociali.
5. In caso di assenza o impedimento, i componenti del Comitato Paritetico possono farsi sostituire con delega scritta da altro componente del Comitato.
6. Le riunioni del Comitato Paritetico e dell'Articolazione potranno tenersi anche attraverso l'uso di strumenti telematici e/o in videoconferenza.

Art. 5

Relazioni e rendiconti

1. Il Comitato Paritetico, su stimolo dei Coordinatori e con l'ausilio della struttura tecnica e operativa, dovrà garantire la redazione e l'invio al CDA della Fondazione IDI nei termini definiti dallo stesso, le seguenti relazioni:

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

a. Relazione programmatica contenente le iniziative previste per lo sviluppo delle attività promosse e/o finanziate dalla Fondazione IDI sul territorio regionale di competenza;
b. Rendiconto delle spese sostenute a seguito di finanziamento della Fondazione IDI;
c. Relazione semestrale sull'attività svolta;
d. Relazione sull'attività formativa sviluppata nel territorio regionale e oggetto di finanziamento della Fondazione IDI;
e. Relazione sull'attivltà formativa e sugli interventi promossi e/o finanziati dall'INAIL;

2. Le predette relazioni vanno contestualmente inviate via mail, oltre che al CDA, alle Parti Sociali.
3. In caso di inerzia dell'attività dovuta a ripetuta mancanza del numero legale dell'Articolazione Regionale o di inadempienza circa gli obblighi assunti in sede di costituzione e/o nel caso di mancato rispetto delle norme contenute nel presente Regolamento o delle prescrizioni impartite dal CDA, il CDA stesso potrà, in qualsiasi momento e previa segnalazione alle Parti Sociali costituenti la Fondazione IDI, deliberare la surroga nelle funzioni dell'Articolazione procedendo alla nomina di un collegio bilaterale e paritetico per le materie ed il periodo strettamente necessario.
4. In tal caso decadono dall'incarico i Coordinatori, il Comitato Paritetico e la struttura tecnico operativa.

Art. 6

Finanziamento dell'Articolazione e delle attività

1. Il CDA della Fondazione IDI, con propria deliberazione, stabilisce le risorse da destinare rispettivamente al funzionamento e all'attività delle Articolazioni.

Art. 7

Norme finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento valgono norme e principi statutari della Fondazione IDI.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Regolamento delle articolazioni regionali del Fondo Dirigenti PMI

Art. 1

Funzioni e Struttura delle Articolazioni

1. L'Articolazione Regionale del Fondo Dirigenti PMI (d'ora in poi "Articolazione") è emanazione del Fondo Dirigenti PMI e del suo Consiglio di Amministrazione (d'ora in poi "CDA").
2. Essa si configura come "Filiale" del Fondo Dirigenti PMI e non ha personalità giuridica ed in nessun caso può intraprendere iniziative e svolgere attività che impegnino il Fondo Dirigenti PMI a qualsiasi titolo.

Art. 2

Organi dell'Articolazione

1. L'Articolazione è istituita dal CDA del Fondo Dirigenti PMI a seguito di un accordo sottoscritto dalle parti costituenti il Fondo Dirigenti PMI.
2. L'Articolazione deve prevedere:
    a. **Comitato Paritetico** – composto da due rappresentanti designati dalla CONFAPI e due rappresentanti designati da Federmanager.
    b. **Due coordinatori,** uno indicato dalla parte datoriale e l'altro indicato dalla parte sindacale e scelti all'interno del Comitato paritetico.
3. L'Articolazione si avvale di una struttura tecnica e operativa con compiti di tipo strumentale per lo sviluppo e la realizzazione delle iniziative e delle attività assegnate all'articolazione dal CDA del Fondo Dirigenti PMI.
4. In ordine alla struttura tecnica e operativa si fa riferimento, di norma, alla sede e al personale oprante a livello regionale, laddove esistente di CONFAPI o di Federmanager.
5. L'incarico di Coordinatore e di Componente del Comitato Paritetico ha durata coincidente con quella del CDA del Fondo Dirigenti PMI e potrà essere rinnovato o anticipatamente risolto. Trattandosi di rapporto fiduciario, le Parti Sociali potranno in qualsiasi momento richiedere al CDA la sostituzione dei propri rappresentanti designati sia come Coordinatori sia come componenti del Comitato Paritetico.

Art. 3

Compiti dell'Articolazione

1. L'Articolazione, tramite il Comitato Paritetico nell'ambito del coordinamento dei due Coordinatori e con l'ausilio della struttura tecnica e operativa, svolge le seguenti funzioni:
    a. Dare attuazione alle linee di indirizzo indicate dal CDA in ordine all'attività del Fondo Dirigenti PMI a livello territoriale;
    b. Curare i rapporti con i livelli regionale e territoriale delle Parti Sociali costituenti il Fondo Dirigenti PMI;

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna 14
00161 ROMA

c. Realizzare il monitoraggio quali/quantitativo dell'attività formativa promossa e/o finanziata dal Fondo Dirigenti PMI o comunque avviata presso la stessa;
d. Promuovere, sulla base degli indirizzi del CDA e in accordo con le Parti Sociali, il confronto con la Regione al fine di favorire l'integrazione delle azioni formative e degli interventi finanziati o promossi dal Fondo Dirigenti PMI con le azioni formative e gli interventi programmati dalla Regione stessa e dalle Province;
e. Promuovere ogni opportuna integrazione con le attività e gli interventi promossi e/o finanziati dall'INAIL a livello regionale e/o territoriale;
f. Promuovere nelle forme e con modalità definite in accordo fra le Parti Sociali, la diffusione a livello territoriale delle iniziative e degli interventi ivi convenuti e ogni altra attività e servizio assegnato dal CDA;
g. Svolgere ogni altra attività o funzione indicata dal CDA.

Art. 4

Modalità di convocazione del Comitato Paritetico

1. Il Comitato Paritetico si riunisce normalmente presso la sede dell'Articolazione, su iniziativa dei due Coordinatori previo avviso scritto recapitato ai suoi componenti e, per conoscenza, alle parti Sociali e al Fondo Dirigenti PMI, almeno cinque giorni prima della riunione.
2. L'avviso deve essere trasmesso alternativamente mediante lettera, fax, mail o altro strumento idoneo atto a dimostrare la formalità della convocazione, e dovrà contenere gli argomento oggetto della discussione, il giorno, l'ora e il luogo della riunione.
3. Il Comitato si riunisce, inoltre, con le stesse modalità qualora il CDA o le Parti Sociali ritengano opportuno procedere alla discussione sulle questioni ritenute di particolare rilievo per lo sviluppo del Fondo Dirigenti PMI.
4. Per la validità delle riunioni del Comitato Paritetico è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti avendo cura di garantire la presenza dei componenti espressione di entrambe le parti sociali.
5. In caso di assenza o impedimento, i componenti del Comitato Paritetico possono farsi sostituire con delega scritta da altro componente del Comitato.
6. Le riunioni del Comitato Paritetico e dell'Articolazione potranno tenersi anche attraverso l'uso di strumenti telematici e/o in videoconferenza.

Art. 5

Relazioni e rendiconti

1. Il Comitato Paritetico, su stimolo dei Coordinatori e con l'ausilio della struttura tecnica e operativa, dovrà garantire la redazione e l'invio al CDA del Fondo Dirigenti PMI, nei termini definiti dallo stesso, delle seguenti relazioni:

a. Relazione programmatica contenente le iniziative previste per lo sviluppo delle attività promosse e/o finanziate dal Fondo Dirigenti PMI sul territorio regionale di competenza;
b. Rendiconto delle spese sostenute a seguito di finanziamento del Fondo Dirigenti PMI;
c. Relazione semestrale sull'attività svolta;
d. Relazione sull'attività formativa sviluppata nel territorio regionale e oggetto di finanziamento del Fondo Dirigenti PMI;
e. Relazione sull'attività formativa e sugli interventi promossi e/o finanziati dall'INAIL;

2. Le predette relazioni vanno contestualmente inviate via mail, oltre che al CDA, alle Parti Sociali;
3. In caso di inerzia dell'attività dovuta a ripetuta mancanza del numero legale dell'Articolazione Regionale o di inadempienza circa gli obblighi assunti in sede di costituzione e/o nel caso di mancato rispetto delle norme contenute nel presente Regolamento o delle prescrizioni impartite dal CDA, il CDA stesso potrà, in qualsiasi momento e previa segnalazione alle Parti Sociali costituenti il Fondo Dirigenti PMI, deliberare la surroga nelle funzioni dell'Articolazione procedendo alla nomina di un collegio bilaterale e paritetico per le materie ed il periodo strettamente necessario.
4. In tal caso decadono dall'incarico i Coordinatori, il Comitato paritetico e la struttura tecnico operativa.

Art. 6

Finanziamento dell'Articolazione e delle attività

Il CDA del Fondo Dirigenti PMI, con propria deliberazione, stabilisce le risorse da destinare rispettivamente al funzionamento e all'attività delle Articolazioni.

Art. 7

Norme finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento valgono norme e principi statutari del Fondo Dirigenti PMI.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 5

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI, DI PROFILI PROFESSIONALI, DI ALTA FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO E DI SANITA' INTEGRATIVA PER LE PMI

L'anno 2009 il giorno 23 del mese di dicembre sono convenuti:

Confapi – Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata, da una parte

e

Federmanager, dall'altra parte

Premesso che CONFAPI e FEDERMANAGER valutano positivamente l'esperienza maturata nel corso degli ultimi anni in materia di relazioni industriali e considerano opportuno un rilancio dell'esperienza della bilateralità adeguandone la missione, le strutture e le regole di funzionamento anche a nuovi compiti, rafforzando il sistema ed implementandone gli obiettivi.

Atteso che in tale contesto le parti sociali considerano di reciproco interesse sviluppare iniziative per allargare la rappresentatività e, attraverso essa, permettere la generalizzata applicazione degli accordi e dei contratti collettivi nazionali nonché la valorizzazione della bilateralità.

Considerato che le parti concordano sull'opportunità di adeguare i criteri di funzionamento del sistema della bilateralità al fine di garantire il massimo sviluppo delle strutture e la più ampia copertura delle prestazioni affidate agli Enti Bilaterali.

Tanto premesso e considerato:

Le parti stabiliscono quanto segue:

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, le parti – nel confermare le funzioni ed i compiti degli enti e organismi così come previsti dai rispettivi Statuti – attiveranno un

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ulteriore confronto al fine di aggiornare e specificare la missione degli enti e organismi in relazione alle effettive esigenze del sistema.

Per garantire una forte visibilità all'intero sistema della bilateralità, le parti concordano inoltre di attivare alcuni strumenti di fondamentale importanza quali:

- osservatorio delle PMI, con compiti di analisi e proposta in ordine alle problematiche e allo sviluppo delle PMI;
- osservatorio della bilateralità, con compiti di monitoraggio e coordinamento degli strumenti bilaterali;
- osservatorio della contrattazione nazionale, con compiti di analisi, monitoraggio e proposta sugli istituti contrattuali.

Tali strumenti avranno sede operativa presso la FONDAZIONE IDI.

Le parti firmatarie concordano che il finanziamento delle predette attività avviene attraverso un contributo a carico degli ENTI BILATERALI – FONDO DIRIGENTI PMI, FASDAPI e FONDAZIONE IDI da definirsi in una separata intesa.

Il governo di un sistema bilaterale al quale partecipano soggetti diversi a livelli diversi rende necessaria l'individuazione di alcune regole di governance e di funzionamento al fine di garantire omogeneità, trasparenza ed efficacia all'intero sistema in tutto il territorio nazionale.

Il sistema bilaterale è chiamato a rispondere, nell'ambito della struttura del contratto collettivo nazionale di lavoro, ad imprese e dirigenti delle PMI attraverso iniziative condivise che possono riguardare le seguenti materie:

- Sistemi di rappresentanza
- Tutela in materia di salute e sicurezza
- Sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese
- Formazione
- Previdenza
- Welfare integrativo

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

- Attività di indagine e ricerca
- Sviluppo delle pari opportunità
- Mercato del lavoro

QUADRO DIRETTIVO

Considerato che si rende necessario aggiornare costantemente le strategie contrattuali per renderle coerenti con l'evoluzione del ruolo manageriale e dei sistemi gestionali delle aziende;

Atteso che nell'ambito della Piccola e Media Impresa sono presenti numerose figure professionali, alle quali è stata attribuita la qualifica di quadro, che ricoprono ruoli di elevata professionalità, autonomia e potere decisionale ma che non incidono direttamente sulla realizzazione degli obiettivi dell'impresa e non appartengono alla categoria dirigenziale;

Valutato che le suddette figure professionali (qui di seguito denominate "quadri direttivi") condividono, sia per ruolo che per professionalità espressa, le istanze e necessità proprie della categoria dei dirigenti;

Visto che è interesse delle parti rispondere alle suddette istanze attraverso la stipulazione di una disciplina collettiva specifica per i quadri direttivi;

Le parti convengono di istituire una disciplina collettiva che, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, regoli le seguenti materie: minimi retributivi, aumenti di anzianità, ferie, aspettativa, formazione professionale, trasferte e missioni, malattia e maternità, coperture assicurative, trasferimento, trasferimento ex art. 2112 c.c., responsabilità, mutamento di posizione, controversie, risoluzione del rapporto.

Definizione di "quadro direttivo":

Sono *quadri direttivi* i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili.

Funzioni svolte dal "quadro direttivo":

Le funzioni e i compiti del quadro direttivo possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi in rappresentanza dell'azienda, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativi o dichiarativo o simili.

Per realizzare quanto sopra previsto, viene costituito un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da tre rappresentanti per ciascuna parte, che provvederà a predisporre il testo contrattuale da sottoporre alle parti, le quali si incontreranno al fine di addivenire ad una definitiva stesura di accordo collettivo da approvarsi entro il 31.12.2010.

ASSICURAZIONE PER RISCHI DI RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE CONNESSI ALLA PRESTAZIONE

Premesso che il CCNL vigente prevede che entro il 31/12/2009 l'ente bilaterale preposto attivi una copertura assicurativa specifica diretta a tutelare il dirigente a fronte delle responsabilità civili e penali previste in conseguenza di provvedimenti legislativi e della responsabilità per colpa grave;

Considerato che per la complessità del tema è necessario un ulteriore approfondimento in sede tecnica;

Le parti convengono di rideterminare al 31/3/2010 il termine entro il quale definire la materia.

SANITA' INTEGRATIVA

Le parti si impegnano a definire una modalità di intervento per promuovere strumenti finalizzati a garantire una sanità integrativa per i dirigenti, i quadri direttivi, i titolari delle PMI e i loro famigliari.

In particolare per realizzare quanto previsto al punto precedente, viene costituito un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da tre rappresentanti per ciascuna parte, che

provvederà a predisporre il testo contrattuale da sottoporre alle parti, le quali si incontreranno al fine di addivenire ad una definitiva stesura di accordo collettivo da approvarsi entro il 30.06.2010.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

Considerato che il contratto di apprendistato per percorsi di alta formazione è quel contratto che permette di assumere giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario o di un titolo di studio universitario e dell'alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore.

Considerato che tale forma contrattuale comporta il notevole vantaggio di anticipare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, inserendoli in un percorso educativo e formativo di alto livello, idoneo a garantire l'acquisizione di un titolo di studio e la massima occupabilità.

Atteso che la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alla regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative e che, in assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Tanto premesso e considerato, le parti si impegnano a definire una modalità di intervento per promuovere strumenti finalizzati a garantire lo sviluppo di esperienze ed interventi finalizzati all'attivazione di contratti di alta formazione nell'apprendistato.

In particolare per realizzare quanto previsto al punto precedente, viene costituito un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da tre rappresentanti per ciascuna parte, che provvederà a predisporre il testo contrattuale da sottoporre alle parti, le quali si incontreranno al fine di addivenire ad una definitiva stesura di accordo collettivo da approvarsi entro il 30.06.2010.

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROGRESSIVA DEI DIRIGENTI, DEI QUADRI DIRETTIVI, DEI TITOLARI E LORO FAMIGLIARI

Le parti si impegnano a definire una modalità di intervento per promuovere strumenti finalizzati a garantire lo sviluppo di esperienze ed interventi finalizzati all'attivazione di percorsi formativi che permettano di valorizzare le professionalità e le aspirazioni culturali personali di dirigenti, quadri, datori di lavoro e loro famigliari in coerenza con le esigenze di sviluppo aziendale.

In particolare per realizzare quanto previsto al punto precedente, viene costituito un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da tre rappresentanti per ciascuna parte, che provvederà a predisporre il testo contrattuale da sottoporre alle parti, le quali si incontreranno al fine di addivenire ad una definitiva stesura di accordo collettivo da approvarsi entro il 30.06.2010.

Addi, 23 dicembre 2009 in Roma

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 6

INTESA APPLICATIVA DELL'ACCORDO 23 DICEMBRE 2009 RELATIVAMENTE ALL'ASSICURAZIONE PER LA COPERTURA DI RISCHI DI RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

Addì 4 maggio 2010

tra

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Premessa

- Vista la nota a verbale in calce all'art. 15 del vigente CCNL che prevede l'impegno ad attivare coperture assicurative specifiche dirette a tutelare il dirigente a fronte delle norme di responsabilità civili e penali previste in conseguenza dei provvedimenti legislativi emanati e della responsabilità per colpa grave;
- considerato che con l'accordo interconfederale del 23 dicembre 2009 le parti hanno convenuto di rideterminare al 31 marzo 2010 il termine entro il quale definire la materia per la necessità di ulteriori approfondimenti in sede tecnica;
- valutata la lettera trasmessa dal FASDAPI alle parti con la quale comunica di aver concordato con un pool di compagnie di assicurazione una proposta assicurativa coerente con il mandato ricevuto;
- considerato che le parti hanno riscontrato tale coerenza;
- tenuto conto che nell'ambito della riunione dell'Osservatorio della bilateralità tenutasi il 9 aprile 2010, si è convenuto di sottoporre alle parti le modifiche allo Statuto e al Regolamento del Fasdapi, predisposte dal CdA dell'Ente, necessarie per adeguare la disciplina dell'Ente stesso a quella prevista dall'art. 15 del CCNL vigente;
- tenuto conto, altresì, che l'Osservatorio contrattuale, riunitosi in pari data, ha convenuto di sottoporre alle parti una proposta di ripartizione del contributo tra impresa e dirigente nonché di decorrenza della copertura assicurativa;

tutto ciò premesso, si conviene

- di dare attuazione alle garanzie e alle tutele previste dall'art. 15 del CCNL anche in riferimento ai casi di colpa grave attraverso una apposita copertura assicurativa stipulata tramite il Fasdapi;

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

- di approvare le proposte di modifiche statutarie e regolamentari del Fasdapi predisposte dal CdA dell'Ente, allegate alla presente intesa della quale costituiscono parte integrante;
- di attivare tale copertura a partire dal 2010, a seguito della stipulazione dello specifico contratto di assicurazione da parte del Fasdapi e dell'approvazione delle conseguenti modifiche allo Statuto ed al Regolamento da parte dell'Assemblea dell'Ente;
- che le imprese e i dirigenti sono tenuti a concorrere ai costi sostenuti dal Fasdapi per il perseguimento di tale finalità;
- che ciascuna impresa deve versare al Fasdapi il contributo stabilito dal CdA dell'Ente, d'intesa con le parti firmatarie, comprensivo della quota a carico del dirigente, pari a un terzo dello stesso contributo, che verrà direttamente trattenuta sulla retribuzione;
- che il versamento dei contributi al Fasdapi, deve essere effettuato dalle imprese entro il 30 novembre di ciascun anno, ai fini dell'attivazione della copertura assicurativa dal 1° gennaio dell'anno successivo;
- che per l'anno 2010 il versamento dei contributi deve essere effettuato entro il 30 giugno 2010, ai fini dell'attivazione della copertura dal 1°luglio 2010;
- che in caso di mancato versamento dei contributi da parte delle imprese, in deroga a quanto stabilito dal comma 6 dell'art. 15 del CCNL per i dirigenti delle PMI, le garanzie e le tutele di cui al medesimo art. 15 sono escluse nei soli casi di dolo del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato;
- che in caso di mancata attivazione della copertura assicurativa stipulata tramite il Fasdapi, su istanza del dirigente, lo stesso Fasdapi attiverà nei confronti delle imprese inadempienti tutte le azioni utili alla riscossione dei contributi dovuti dalle imprese stesse ai sensi della presente intesa;
- che in presenza di una copertura assicurativa già stipulata dalle imprese alla data di sottoscrizione della presente intesa, l'ammissibilità della stessa copertura in sostituzione di quella stipulata dal Fasdapi dovrà essere validata dalla Commissione di certificazione costituita presso l'Osservatorio della bilateralità, che ne verificherà l'equivalenza della garanzia;
- di consentire al Fasdapi di estendere analoga copertura, tramite una distinta polizza assicurativa, agli amministratori della società.

CONFAPI

FEDERMANAGER

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 7

LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DI SISTEMI INCENTIVANTI PER DIRIGENTI E QUADRI SUPERIORI

1. In coerenza con l'esigenza di introdurre nelle PMI un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del quadro direttivo ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato le aziende attivano sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun quadro direttivo, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi.

2. I sistemi retributivi di cui al comma 1 si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun quadro direttivo condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi e i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento e devono essere basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili.

3. Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.

4. Gli obiettivi di tipo quantitativo, di carattere generale, sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal quadro direttivo; gli obiettivi specifici sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o del servizio cui appartiene il quadro direttivo, del team di cui esso è eventualmente responsabile, nonché dello stesso quadro direttivo.

5. Gli obiettivi di tipo qualitativo specifici di ruolo sono collegati, invece, alle competenze professionali e alle capacità gestionali del quadro direttivo, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e alla integrazione delle risorse gestite.

6. La determinazione degli importi retributivi da erogarsi nel mese di giugno, salvo diversa prassi aziendale già in atto, deve essere preceduta da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare le idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il quadro direttivo sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.

7. La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al presente articolo, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive forma oggetto di consultazione con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende.

8. I casi in cui non dovessero essere attivati o coerentemente attuati gli strumenti qui previsti, su istanza del quadro direttivo, sono oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie del presente CCNL, che deve esaurirsi entro il termine di 60 giorni. Le conclusioni formano oggetto di apposito verbale che viene trasmesso alle Parti interessate ai fini del rispetto della presente disciplina.

Addì, 22 dicembre 2010

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 8

MODELLI MBO - DIRIGENTI

Sistema di Incentivazione

Modello Base

CONFAPI

1

FEDERMANAGER

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 corresponsione dell'incentivo.

CONFAPI

2

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Obiettivi e misura dell'incentivo

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

CONFAPI

3

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

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

CONFAPI

4

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Esempio di Sistema Incentivazione

Titolo: Responsabile Amministrativo
Nome:
Retribuzione: € 68.000,00
Incentivo al Target: € 10.200,00

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	Risultato Conseguit o	Punti Ponderati
1. Margine Operativo Lordo 3 Milioni €	40%	<2,7	2,7- 2,91	2,91-3,15	3,15-3,60	>3,60 Mil	3.050.000	40
2. Fatturato Totale 20 milioni €	40%	<18	18-19,40	19,4-21	21-24	>24 Mil	22.000.000	48
3. 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 x 10.200,00 € =
=10.608,00 €

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Sistema di Incentivazione

Modello Complex

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

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

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Obiettivi e misura dell'incentivo

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

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

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Resp. Amministrazione e Finanza
Nome:
Retribuzione: € 71.000,00
Incentivo al Target: € 10.650,00

Livello risultato

	Obiettivo e risultato al target	Peso	<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	Risultato Conseguit	Punti Ponderati
1.	Riduzione dei costi del 5% dei costi	30%	<4,75%	4,75-4,85%	**4,85-5,25%**	5,25-6,00%	>6%	**5,10%**	30
2.	Fatturato Totale 50 milioni €	40%	< 45	45-48,50	48,5-52,5	**52,5-60**	>60Mil	**53.000.000**	48
3.	Riduzione di 15 giorni dei tempi medi di pagamento dei clienti	20%	<13	**13-14**	15	16-17	>17	**14 giorni**	16
4.	Ridurre del 10% del costo della Funzione	10%	<9 %	**9-9,7%**	9,7-10,5%	10,5-12%	>12%	**9,5%**	8

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	150

Calcolo incentivo:
102/100 x 10.650,00 € =
= 10.863,00 €

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Responsabile Stabilimento
Nome:
Retribuzione: € 68.000,00
Incentivo al Target: € 10.200,00

Livello risultato

	Obiettivo e risultato al target	Peso	<90% >120% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	5	Risultato Conseguit	Punti Ponderati
1.	Margine Operativo Lordo 7 Milioni €	20%	<6,3	6,3-6,8	**6,8-7,35**	7,35-8,4	>8,4 Mil	**6.950.000**	20
2.	Fatturato Totale 50 milioni €	10%	< 45	45-48,50	48,5-52,5	**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	9,5-8,0	<8 Mil	**10.500.000**	32
4.	Ridurre gli scarti di produzione del 7%	30%	<6,3 %	**6,3%-6,8%**	6,8-7,35	7,35%-8,4%	>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	150

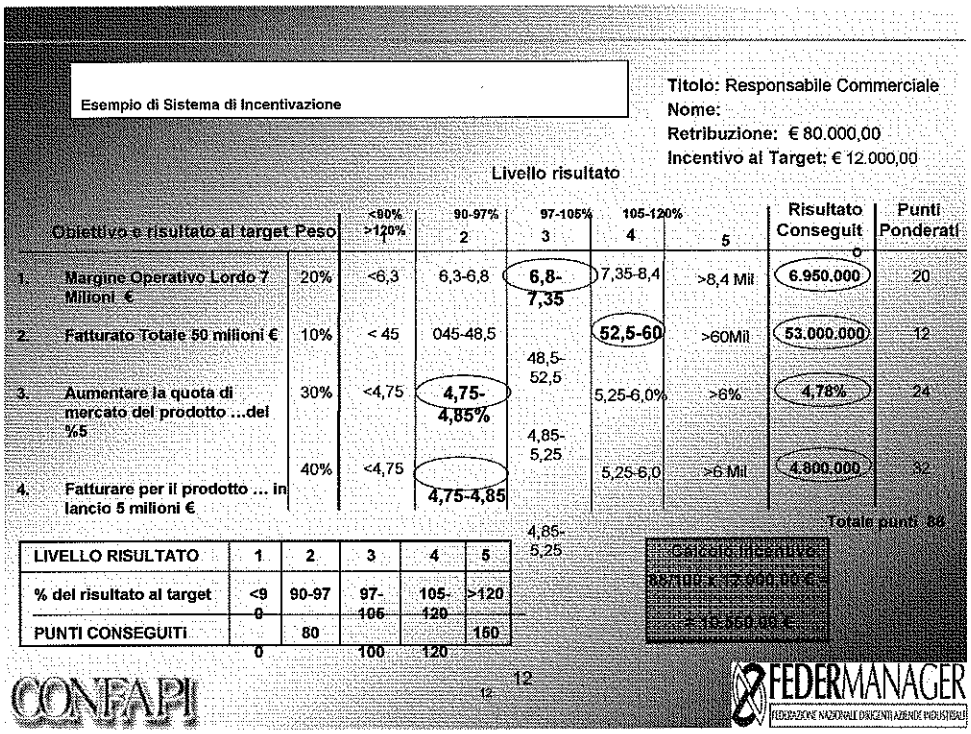
Calcolo incentivo:
88/100 x 10.200,00 € =
= 8.976,00 €

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA



Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Responsabile Commerciale
Nome:
Retribuzione: € 80.000,00
Incentivo al Target: € 12.000,00

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	<80% >120% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	5	Risultato Conseguit o	Punti Ponderati
1. Margine Operativo Lordo 7 Milioni €	20%	<6,3	6,3-6,8	6,8-7,35	7,35-8,4	>8,4 Mil	6.950.000	20
2. Fatturato Totale 50 milioni €	10%	< 45	045-48,5	48,5-52,5	52,5-60	>60Mil	53.000.000	12
3. 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%	4,78%	24
4. 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	4.800.000	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	150

Calcolo incentivo:
88/100 x 12.000,00 € =
= 10.560,00 €

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

12

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via [illegible], 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 9

VERBALE DI ACCORDO RELATIVO AL FASI

Addì, 22 dicembre 2010, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

- *Visto l'accordo 5 dicembre 2007*[1] *con il quale le Parti hanno convenuto di adeguare la contribuzione al FASI nel corso dell'applicazione del contratto sulla base di eventuali adeguamenti che fossero stati disposti dalla normativa del Fondo rispetto a quelli stabiliti dall'accordo 21 dicembre 2004*[2]*;*

---

[1] Addì, 5 dicembre 2007 in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Visto l'accordo del 21 dicembre 2004

convengono

che la contribuzione al Fasi sarà adeguata nel corso del presente contratto sulla base di eventuali adeguamenti che dovessero essere disposti dalla normativa del Fondo.

CONFAPI FEDERMANAGER

[2] VERBALE DI ACCORDO RELATIVO AL FASI
Addì, 21 dicembre 2004, in Roma
CONFAPI
e
FEDERMANAGER
convengono che
> 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);
> 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 alle dipendenze (forza aziendale), anche se non iscritto al Fasi, sarà pari a € 972,00 (euro novecentosettantadue/00);

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

convengono che

> a far data dal 1° gennaio 2010, 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 € 1.576,00 (euro millecinquecentosettantasei/00);
- il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a € 800,00 (euro ottocento/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 € 1.064,00 (euro millesessantaquattro/00);
- il contributo annuo a carico del dirigente pensionato sarà pari a € 960,00 (euro novecentosessanta/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a € 880,00 (euro ottocentottanta/00);
> a far data dal 1° gennaio 2011, 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 € 1.664,00 (euro milleseicentosessantaquattro/00);
- il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a € 844,00 (euro ottocentoquarantaquattro/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 € 1.124,00 (euro millecentoventiquattro/00);
- il contributo annuo a carico del dirigente pensionato sarà pari a € 1.012,00 (euro milledodici/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a € 928,00 (euro novecentoventotto/00);
a far data dal 1° gennaio 2012, la contribuzione al Fondo verrà elevata come segue:

- 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);
> 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).
Gli Organi di gestione del Fondo, nell'ambito dei poteri loro spettanti a norma dello Statuto-Regolamento del Fondo stesso, provvederanno, a far data dal 1° gennaio 2005, all'adeguamento delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate dal FASI compatibilmente con le maggiori risorse che affluiranno al Fondo.
Nell'ambito della vigenza del presente contratto, i medesimi Organi adotteranno le deliberazioni atte a:
- stabilire, per i dirigenti in pensione che si iscriveranno a far data dal 1° luglio 2005, una contribuzione 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;
- stabilire, per le aziende, per le quali operino a favore dei soli dirigenti in servizio forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi, 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;
- 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.

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

- il contributo annuo a carico dell'impresa per ciascun dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a € 1.740,00 (euro millesettecentoquaranta/00);
- il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo sarà pari a € 880,00 (euro ottocentottanta/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 € 1.176,00 (euro millecentosettantasei/00);
- il contributo annuo a carico del dirigente pensionato sarà pari a € 1.056,00 (euro millecinquantasei/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo sarà pari a € 972,00 (euro novecentosettantadue/00);

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

CONFAPI FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 10

VERBALE DI ACCORDO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Addì, 22 dicembre 2010, in Roma

tra

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

- visto l'Accordo del 5 dicembre 2007[3] con riguardo ai criteri e alle misure della contribuzione al Previndapi a carico dell'impresa e a carico dei dirigenti;

- visto l'Accordo del 21 dicembre 2004[4], con il quale sono state fissate le quote dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto destinate al fondo Previndapi;

---

[3] *Addì, 5 dicembre 2007, in Roma*
tra
CONFAPI
e
FEDERMANAGER
- Visto l'Accordo del 21 dicembre 2004, con il quale sono state fissate le quote dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto destinate al fondo Previndapi;
- Visto il medesimo accordo del 21 dicembre 2004, con il quale sono state fissate le quote a carico dell'impresa e del dirigente, relative alla contribuzione al Fondo Previndapi ai fini della previdenza complementare;

convengono che:
con effetto a far data dal 1° gennaio 2008, ferma restando la misura minima dei contributi al Previndapi a carico delle imprese, pari al 4 %, e a carico dei dirigenti, pari al 4%, stabilita dai precedenti accordi, il datore di lavoro e il dirigente determinano liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico. Sulla base di intese, anche individuali, il datore di lavoro potrà aumentare la quota di contribuzione posta a suo carico , con corrispondente pari riduzione della quota di contribuzione posta a carico del dirigente, salvo il rispetto dell'aliquota minima, pari al 8%, complessivamente stabilita dagli accordi vigenti a carico dell'impresa e del dirigente.
In caso di miglioramento dei limiti di deducibilità fiscale dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari nel corso della durata del presente contratto, le parti adegueranno le misure contributive stabilite dagli accordi vigenti sulla base di una specifica intesa.

CONFAPI FEDERMANAGER

[4] VERBALE DI ACCORDO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Addì, 21 dicembre 2004, in Roma
tra
CONFAPI
e
FEDERMANAGER
- visto l'Accordo del 3 aprile 2003, con il quale è stato previsto il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndapi), da realizzare mediante incremento delle quote di contribuzione derivanti dall'accantonamento annuale del TFR;
- visto il medesimo Accordo del 3 aprile 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;
- 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;

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

convengono

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

1) Con decorrenza 1° gennaio 2011 la quota dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto destinata al Fondo Previndapi 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 26 ottobre 1989;

b) 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 6 febbraio 1996 non rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993;

- 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 PREVINDAPI – 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 Previndapi 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 26 ottobre 1989;

b) 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 6 febbraio 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 6 febbraio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993.

2) 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 26 ottobre 1989;

II) fino al limite di € 100.000,00 (euro centomila/00) annui per i dirigenti di cui all'accordo 6 febbraio 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.

3) Agli effetti del precedente punto 2) 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 dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i dirigenti di cui all'accordo 6 febbraio 1996 sono escluse dalla retribuzione globale lorda anche le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

4) Nel caso di periodi inferiori all'anno, i limiti annui di cui al punto 2), lettera a), si intendono riproporzionati per dodicesimi, considerando mese intero il periodo retributivo pari o superiore a 15 giorni e trascurando quello inferiore.

5) La contribuzione di cui al punto 2), lettera a), attesa la sua finalità esclusivamente previdenziale, non determina riflessi ad alcun altro effetto.

6) 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.

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

c) integrale accantonamento annuale del TFR, per i dirigenti di cui all'accordo 6 febbraio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993.

2) Le Parti convengono altresì che, sempre con decorrenza 1° gennaio 2011, per tutti i dirigenti iscritti al Previndapi- o che vi aderiranno- la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:

a) a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00) annui;

b) a carico di ciascun dirigente, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a).

3) Agli effetti del precedente punto 2) 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 dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera.

4) La contribuzione di cui alla lettera a) del precedente punto 2) corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. Sulla base di intese, anche individuali, il datore di lavoro potrà aumentare la quota di contribuzione posta a suo carico, con corrispondente pari riduzione della quota di contribuzione posta a carico del dirigente, salvo il rispetto dell'aliquota minima, pari al 8%, complessivamente stabilita dagli accordi vigenti a carico dell'impresa e del dirigente. E' facoltà del datore di lavoro versare ulteriore contribuzione, senza limiti di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previndapi, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente.

5) Nel caso di periodi inferiori all'anno, i limiti annui di cui al punto 2), 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 alla lettera b) del precedente punto 2) corrisponde alla misura minima a carico del dirigente, salvo quanto previsto al precedente punto 4) secondo periodo; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale.

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

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via [illegible]a, 14
[illegible] ROMA

ALLEGATO N° 11

MODELLI MBO – QUADRI SUPERIORI

Sistema di Incentivazione

Modello Base

CONFAPI 13 FEDERMANAGER

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 corresponsione dell'incentivo.

CONFAPI 14 FEDERMANAGER

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Obiettivi e misura dell'incentivo

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

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

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Esempio di Sistema Incentivazione

Titolo: Responsabile Amministrativo
Nome:
Retribuzione: € 45.000,00
Incentivo al Target: € 4.500,00

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. Margine Operativo Lordo 3 Milioni €	40%	<2,7	2,7- 2,91	**2,91-3,15**	3,15-3,60	>3,60 Mil	3.050.000	40
2. Fatturato Totale 20 milioni €	40%	<18	18-19,40	19,4-21	**21-24**	>24 Mil	22.000.000	48
3. 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 x 4.500,00 € =
=4.680,00 €

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Sistema di Incentivazione

Modello Complex

CONFAPI 18 FEDERMANAGER

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

CONFAPI 19 FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Obiettivi e misura dell'incentivo

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

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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

CONFAPI 21 FEDERMANAGER

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Resp. Amministrazione e Finanza
Nome:
Retribuzione: € 55.000,00
Incentivo al Target: € 5.500,00

	Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato <90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5	Risultato Conseguit	Punti Ponderati
1.	Riduzione dei costi del 5% dei costi	30%	<4,75 %	4,75-4,85%	**4,85-5,25%**	5,25-6,00%	>6%	5,10%	30
2.	Fatturato Totale 50 milioni €	40%	< 45	45-48,50	48,5-52,5	**52,5-60**	>60Mil	53.000.000	48
3.	Riduzione di 15 giorni dei tempi medi di pagamento dei clienti	20%	<13	**13-14**	15	16-17	>17	14 giorni	16
4.	Ridurre del 10% del costo della Funzione	10%	<9 %	**9-9,7%**	9,7-10,5%	10,5-12%	>12%	9,5%	8

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	150

Calcolo Incentivo:
102/100 x 5.500,00 € =
= 5.610,00 €

CONFAPI 22 FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Responsabile Stabilimento
Nome:
Retribuzione: € 50.000,00
Incentivo al Target: € 5.000,00

Livello risultato

	Obiettivo e risultato al target	Peso	<90% >120% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	5	Risultato Conseguito	Punti Ponderati
1.	Margine Operativo Lordo 7 Milioni €	20%	<6,3	6,3-6,8	6,8-7,35	7,35-8,4	>8,4 Mil	6.950.000	20
2.	Fatturato Totale 50 milioni €	10%	< 45	45-48,50	48,5-52,5	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	9,5-8,0	<8 Mil	10.500.000	32
4.	Ridurre gli scarti di produzione del 7%	30%	<6,3 %	6,3%-6,8%	6,8-7,35	7,35%-8,4%	>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	150

Calcolo incentivo:
88/100 x 5.000,00 € =
= 4.400,00 €

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Responsabile Commerciale
Nome:
Retribuzione: € 65.000,00
Incentivo al Target: € 13.000,00

Livello risultato

	Obiettivo e risultato al target	Peso	<90% >120% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	5	Risultato Conseguito	Punti Ponderati
1.	Margine Operativo Lordo 7 Milioni €	20%	<6,3	6,3-6,8	6,8-7,35	7,35-8,4	>8,4 Mil	6.950.000	20
2.	Fatturato Totale 50 milioni €	10%	< 45	045-48,5	48,5-52,5	52,5-60	>60Mil	53.000.000	12
3.	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%	4,78%	24
4.	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	4.800.000	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	150

Calcolo incentivo:
88/100 x 13.000,00 € =
= 11.440,00 €

CONFAPI

FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 12

VERBALE DI ACCORDO SULL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Addì, 4 aprile 2011, in Roma

Confapi e Federmanager

Premesso che fra le Parti è stato sottoscritto un verbale d'intesa in attuazione dell'Accordo di Rinnovo contrattuale del 5 dicembre 2007;

Considerato che in detto accordo le Parti si sono impegnate a promuovere interventi di integrazione di quanto erogato dal FASI per i dirigenti nonché a definire ed attivare nuovi strumenti di servizio in materia di sanità integrativa del SSN rivolti ai quadri superiori, agli amministratori e/o ai titolari delle PMI per l'intero nucleo familiare;

Considerato che nel medesimo accordo le Parti hanno affidato all'Osservatorio della Bilateralità il compito di individuare gli strumenti necessari e le connesse modalità operative a partire da quelli già esistenti in materia di assistenza nei sistemi di rappresentanza delle parti, come indicato nella lettera a firma congiunta inviata in data 24 dicembre 2010 agli Enti Bilaterali;

Considerato che l'Osservatorio della Bilateralità ha concluso in data 28 febbraio 2011 i propri lavori preliminari in coerenza con il mandato affidatogli e nei termini stabiliti nel mandato delle Parti;

tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti

convengono

1. di garantire, attivando una specifica e separata gestione, le coperture sanitarie integrative di cui in premessa, attraverso l'ente bilaterale Fasdapi, sia per i dirigenti che per i quadri

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

superiori, nonché per gli amministratori e/o i titolari delle PMI, per l'intero nucleo familiare;

2. di realizzare tali coperture attraverso specifica convenzione da stipularsi, a cura del Fasdapi, con un soggetto a ciò abilitato, individuato dall'Osservatorio di cui in premessa, sulla base dei criteri di efficacia, economicità e funzionalità;
3. di far decorrere dal 1° luglio 2011 le coperture sanitarie integrative per i dirigenti e i quadri superiori ed i loro familiari;
4. di stabilire per ciascuna di dette coperture riservate a dirigenti e quadri superiori, un contributo annuo da versarsi al Fondo bilaterale FASDAPI pari al 3,00% (tre per cento) – comprensivo di un contributo paritetico per l'attività di assistenza contrattuale, definito in una separata intesa nell'ambito dell'Osservatorio Contrattuale – calcolato su una retribuzione annua convenzionale per i dirigenti e per i quadri superiori, pari a Euro 40.000,00 (quarantamila/00), di cui ¾ a carico dell'azienda e ¼ a carico del lavoratore ed il cui versamento sarà effettuato interamente dall'azienda che provvederà a trattenere, con rate mensili, la parte di contributo a carico del lavoratore; in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno il numero delle rate sarà conseguentemente riproporzionato;
5. di stabilire la data del 31 gennaio di ciascun anno quale termine per il pagamento del contributo annuale;
6. per i dirigenti ed i quadri superiori non iscritti a Federmanager è previsto, per l'accesso alle anzidette coperture assicurative, un contributo annuo straordinario aggiuntivo pari al 1,00%, calcolato sulla retribuzione annua convenzionale di cui al precedente punto n. 4, da versarsi al Fasdapi, unitamente alla contribuzione di cui al medesimo punto 4., e che il Fasdapi riverserà entro 30 giorni alla stessa Federmanager.
7. di far decorrere sempre dal 1 gennaio 2012, la copertura sanitaria integrativa per gli amministratori e/o i titolari delle PMI, per l'intero nucleo familiare, con un contributo di importo equivalente a quello stabilito al precedente punto 4. da versare al Fasdapi secondo le modalità che verranno stabilite dal suddetto Fondo

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 13

VERBALE DI ACCORDO PER I NUOVI STRUMENTI DI WELFARE DEI DIRIGENTI IN SERVIZIO E INVOLONTARIAMENTE DISOCCUPATI

Addì, 11 aprile 2011, in Roma

Confapi

e

Federmanager

Visti gli impegni assunti a partire dall'avviso comune sottoscritto in data 3 luglio 2002 e da ultimo con il verbale di accordo allegato n. 7 al CCNL 5 dicembre 2007, in materia di costituzione di un sistema bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati;

Considerato l'accordo di rinnovo del CCNL 5 dicembre 2007 sottoscritto in data 22 dicembre 2010 in materia di:

1. riqualificazione dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati, attraverso il Bilancio delle Competenze;
2. predisposizione di misure di sostegno al reddito da riconoscersi in caso di disoccupazione involontaria;
3. ricollocazione attraverso un servizio di Placement gestito da società specializzate;

tenuto conto delle intese intervenute nell'ambito delle riunioni periodiche dell'Osservatorio della Bilateralità;

tutto quanto sopra visto e considerato:

si conviene

1. Bilancio delle Competenze e servizio di Placement:

premesso che il mantenimento e lo sviluppo delle competenze dei dirigenti riveste importanza strategica, non solo come fattore di crescita e sviluppo economico dell'impresa, ma anche sul piano sociale come fattore di occupabilità e adattabilità;
visti gli accordi sul fondo bilaterale per il sostegno del reddito;
visto l'articolo 118, commi 1 e seguenti della L. n. 388/2000, modificata dalla L. n. 289/2002 e dalla L. n. 311/2004 che prevede il finanziamento attraverso i Fondi interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali;
visto l'accordo 22 dicembre 2010 tra Confapi e Federmanager per la promozione del Bilancio delle Competenze sia per i dirigenti in servizio che per quelli involontariamente disoccupati,

convengono

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

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

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

b) Il bilancio di competenze sarà curato e offerto dal Fondo Dirigenti PMI sia per i dirigenti in servizio che per quelli involontariamente disoccupati, sulla base di uno specifico Piano formativo progettato dall'Osservatorio della Bilateralità.

Anche il servizio di Placement, per i dirigenti involontariamente disoccupati, sarà curato e offerto dal Fondo Dirigenti PMI attraverso l'erogazione di voucher individuali, sulla base di un percorso formativo progettato dal medesimo Osservatorio e finalizzato al ricollocamento del dirigente.
L'Osservatorio della Bilateralità, provvederà altresì ad individuare le primarie società specializzate che opereranno in convenzione sia per il Bilancio di Competenze che per il Servizio di Placement. Il dirigente in servizio dovrà fornire i riferimenti della propria azienda per consentire al Fondo il controllo dello stato di adesione.

c) L'Osservatorio della Bilateralità elaborerà i suddetti piani formativi e individuerà le società da convenzionare entro il 31 marzo 2012, in modo da rendere fruibili i servizi a partire dal 1 luglio 2012.

2. Sostegno del reddito del dirigente involontariamente disoccupato

premesso quanto previsto nell'Allegato 7 del CCNL 5 dicembre 2007

convengono

a) di dare vita ad un sistema che consenta l'erogazione ai dirigenti involontariamente disoccupati di un trattamento economico integrativo, ove ricorra, dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'INPS, ai sensi del R.D.L. 4 ottobre 1935 n. 1827 e norme successive;
b) l'accesso al trattamento economico integrativo sarà esteso dal 1 gennaio 2012, anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sempreché ricorrano entrambe le seguenti condizioni:
   - dal CUD dell'anno precedente quello della risoluzione del rapporto di lavoro risulti una retribuzione annua lorda non superiore a € 120.000,00 (centoventimila/00);
   - l'importo complessivo erogato oltre al TFR e le competenze spettanti e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziale, non sia superiore a € 180.000,00 (centottantamila/00);
c) il predetto sistema sarà operativo, con riferimento alle risoluzioni del rapporto di lavoro successive al 30 aprile 2011, fatto salvo quanto stabilito al punto b), con i limiti e le condizioni di accesso definite fra le parti tra i quali sin d'ora si stabilisce che non si ha diritto all'indennità qualora la retribuzione annua lorda dell'anno precedente a quello in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro, sia superiore a 1,5 volte il massimale contributivo Previndapi;
d) ove spettante, l'indennità sarà riconosciuta in presenza dei medesimi requisiti e condizioni previste ai fini dell'indennità ordinaria di disoccupazione corrisposta dall'INPS;

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

e) di erogare un trattamento economico integrativo in misura pari a € 1.000,00 (mille/00) mensili lordi per una durata pari a quella riconosciuta dall'INPS, anche nei casi in cui quest'ultima non dovesse ricorrere, attualmente di 8 o 12 mesi rispettivamente nel caso di età anagrafica inferiore o almeno pari a 50 anni, al momento della scadenza del periodo di preavviso, quando presente, anche se sostituito dalla relativa indennità;
f) nel caso del dirigente di cui all'allegato all'art. 19 del vigente CCNL il trattamento spettante secondo le medesime modalità del precedente punto e), sarà pari a € 750,00 (settecentocinquanta/00) mensili lordi;
g) il finanziamento della gestione è costituito da un'apposita contribuzione pari allo 0,25% della retribuzione utile ai fini del TFR fino ad un massimo di € 80.000,00 (ottantamila/00) annui lordi, sia a carico dell'azienda che del dirigente da versare secondo la periodicità stabilita dal Fondo. Solo per il primo anno, con decorrenza dal mese di maggio 2011, le aziende accantoneranno mensilmente la contribuzione dovuta anche per la quota a carico del dirigente e il relativo versamento dovrà essere effettuato in unica soluzione, entro e non oltre il 31 gennaio 2012;
h) le parti, alla luce delle intese intervenute nell'ambito dell'Osservatorio convengono di affidare tale gestione al FASDAPI che provvederà ad adeguare il proprio Statuto al fine di rendere operativi gli adempimenti previsti dal Fondo.
i) Le parti convengono che al termine di ogni singolo esercizio le eventuali risorse residue di gestione, derivanti da un minor utilizzo delle disponibilità di competenza dell'anno di riferimento, potranno essere impiegate per coperture analoghe indicate dalle Parti Sociali.
j) Le parti, entro il 31 dicembre 2011, provvederanno ad approvare il relativo Regolamento per la Gestione del Sostegno del Reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati.

3. Le parti precisano che la contribuzione prevista dal presente accordo, così come quelle previste dai precedenti accordi ad ogni altra forma bilaterale regolata dalla contrattazione tra le parti, costituisce un obbligo e conseguentemente il mancato adempimento contributivo determina un inadempimento contrattuale. Inoltre sarà l'Ente Bilaterale competente ad attivarsi, su istanza dell'interessato, nei confronti delle aziende inadempienti per tutte le azioni utili alla riscossione dei contributi.

CONFAPI FEDERMANAGER

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 14

VERBALE DI ACCORDO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I QUADRI SUPERIORI

Addì, 11 aprile 2011, in Roma

Confapi

e

Federmanager

considerato

- che con l'accordo 22 dicembre 2010 le Parti hanno convenuto di affidare all'Osservatorio della Bilateralità, il compito di definire gli strumenti necessari alla realizzazione di una forma di previdenza complementare;
- che sono necessari ulteriori approfondimenti ai fini dell'individuazione dello strumento attraverso cui verrà realizzata tale forma, mentre per rendere attuativa l'intesa vengono per intanto definiti misure, termini e modalità della contribuzione destinata alla forma stessa in modo da consentire alle aziende di effettuare relativi accantonamenti e trattenute sulle retribuzioni mensili;

tutto ciò considerato, convengono

a. con decorrenza dal 1° luglio 2011 la quota dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto destinata alla forma di previdenza complementare è fissata nella seguente misura:
    1. 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun Quadro Superiore in servizio non rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/1993;
    2. Integrale accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto per i Quadri Superiori rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/1993;
b. con decorrenza dal 1° luglio 2011, per i Quadri Superiori ai quali le aziende applicheranno il CCNL 22 dicembre 2010, la contribuzione dovuta è così stabilita:
    1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun Quadro Superiore in servizio, da applicarsi fino al limite di 90.000,00 (novantamila/00) euro annui;
    2. a carico del Quadro Superiore, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto b.1.;
c. la contribuzione dovuta 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;

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

d. la contribuzione di cui al precedente punto b.1. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, senza limite di massimale, a favore di ciascun Quadro Superiore per il quale contribuisce, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del Quadro Superiore;
e. la contribuzione di cui al punto b.2. corrisponde alla misura minima a carico del Quadro Superiore; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;
f. sulla base di intese, anche individuali, il datore di lavoro potrà aumentare la quota di contribuzione posta a suo carico con corrispondente pari riduzione della quota di contribuzione a carico del Quadro Superiore, salvo il rispetto dell'aliquota minima, pari attualmente al 4%, complessivamente stabilita dal presente accordo, a carico del datore di lavoro e del Quadro Superiore;
g. per il Quadro Superiore il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto b.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;
h. con decorrenza dal 1° gennaio 2012, la quota dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto di cui al precedente punto a.1, sarà elevata al 3% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun Quadro Superiore in servizio;
i. con decorrenza dal 1° gennaio 2012, la contribuzione minima di cui ai punti b.1 e b.2, rispettivamente a carico dell'azienda e del Quadro Superiore, sarà elevata alla misura minima del 3% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun Quadro Superiore in servizio, da applicarsi fino al limite di 90.000,00 (novantamila/00) euro annui;
j. non appena individuata la forma di previdenza complementare, le parti definiranno la data di inizio dei versamenti contributivi, fermo restando che le aziende dovranno procedere già a partire dal 1° luglio 2011, ad accantonare le quote a proprie carico e quelle a carico del Quadro Superiore, previa trattenuta sulla retribuzione mensile

CONFAPI FEDERMANAGER

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 15

VERBALE DI ACCORDO SU PREVINDAPI PER I QUADRI SUPERIORI

Addì, 16 giugno 2011, in Roma

Confapi

e

Federmanager

visto

- il verbale di accordo in materia 11 aprile 2011 nel quale, al punto j), le Parti si sono riservate di definire la data di inizio dei versamenti alla forma di previdenza complementare non appena individuata;
- la richiesta di parere inviata in data 29 marzo 2011 dal Previndapi, su indicazione dell'Osservatorio della Bilateralità, alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), ai fini di accertare la possibilità di adesione dei Quadri Superiori allo stesso Previndapi;
- il parere favorevole della stessa Commissione, espresso il 20 maggio 2011 che non evidenzia alcun ostacolo rispetto all'adesione dei Quadri Superiori al Previndapi che continua a mantenere la natura di Fondo preesistente ai sensi della normativa in materia di previdenza complementare;

convengono

a) di individuare nel Previndapi la forma di previdenza complementare cui aderiranno i Quadri Superiori;
b) di confermare quanto già stabilito in materia nella precedente intesa dell'11 aprile 2011;
c) di definire nel 20 ottobre 2011 la data di inizio dei versamenti contributivi al Previndapi che fa riferimento alla contribuzione accantonata dal 1° luglio 2011 e riferita al 3° trimestre dello stesso anno.

CONFAPI

FEDERMANAGER

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 16

VERBALE DI ACCORDO PER I NUOVI STRUMENTI DI WELFARE DEI DIRIGENTI IN SERVIZIO E INVOLONTARIAMENTE DISOCCUPATI ED ESTENSIONE AI QUADRI SUPERIORI INVOLONTARIAMENTE DISOCCUPATI DEL SOSTEGNO AL REDDITO

Addì, 28 ottobre 2011, in Roma

Confapi

e

Federmanager

Visti gli impegni assunti a partire dall'avviso comune sottoscritto in data 3 luglio 2002 e da ultimo con il verbale di accordo allegato n. 7 al CCNL 5 dicembre 2007, in materia di costituzione di un sistema bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati;

Considerato l'accordo di rinnovo del CCNL 5 dicembre 2007 sottoscritto in data 22 dicembre 2010 in materia di:

1. riqualificazione dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati, attraverso il Bilancio delle Competenze;
2. predisposizione di misure di sostegno al reddito da riconoscersi in caso di disoccupazione involontaria;
3. ricollocazione attraverso un servizio di Placement gestito da società specializzate;

Considerato il Verbale di accordo 11 aprile 2011 "Nuovi strumenti welfare per i dirigenti in servizio involontariamente disoccupati";

Considerato che nel corso dell'incontro di coordinamento con gli organi amministrativi degli Enti Bilateriali, espressione di Confapi e Federmanager, si è valutata l'esigenza di estendere lo strumento del sostegno al reddito, il Bilancio delle competenze ed il servizio di Placement, anche ai Quadri Superiori involontariamente disoccupati;

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

tutto quanto sopra visto e considerato:

convengono

1. <u>Per il personale con qualifica di dirigente</u>

1.1. Relativamente al "Bilancio delle competenze e servizio di Placement"

a) di prevedere due fasi distinte per l'erogazione del servizio di Bilancio di Competenze, di cui al punto 1. Lettera b) del Verbale di Accordo 11 aprile 2011, individuando nella Fondazione IDI l'ente bilaterale a cui affidare la realizzazione della *prima fase*, e nel Fondo Dirigenti PMI l'ente bilaterale a cui affidare la *seconda fase*, di seguito:

- <u>*prima fase*</u> procedura on-line di assessment disponibile su piattaforma web e fruibile in totale autonomia; l'assessment si compone di questionari in grado di fornire, sulla base delle risposte fornite dal dirigente, un *output di sintesi del profilo professionale* del dirigente, delle competenze manageriali e professionali trasversali possedute e dei reali fabbisogni formativi emersi;
- <u>*seconda fase*</u> incontri individuali con facilitatori e/o coach di primarie società specializzate, di cui alla successiva lettera b) del presente Verbale di Accordo, che provvederanno alla redazione del Bilancio delle Competenze nonché alla definizione del piano di formazione individuale; il Fondo Dirigenti PMI sosterrà i costi relativi ivi inclusa la realizzazione degli appositi piani formativi, progettati dall'Osservatorio, attraverso la messa a bando di appositi voucher formativi.

b) di destinare gli strumenti di cui alla precedente lettera a) ai soli dirigenti in regola con i versamenti alla Fondazione IDI e al Fondo Dirigenti PMI. Il dirigente dovrà pertanto fornire i riferimenti della propria azienda per consentire agli Enti di cui sopra il controllo dello stato di adesione e regolarità contributiva;

c) di stabilire che entro 90 giorni dalla data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro, il dirigente involontariamente disoccupato, è tenuto ad attivare il percorso di cui al precedente punto 1.1 lettera a), pena la decadenza dal diritto alla prestazione;

d) di considerare quale requisito obbligatorio, nei termini previsti alla precedente lettera c), l'attivazione del percorso di Bilancio delle competenze e Servizio di Placement per la maturazione del diritto al percepimento dell'erogazione del

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

sostegno al reddito; ne consegue che all'atto dell'inserimento del dirigente involontariamente disoccupato, nel percorso di cui sopra, la Fondazione IDI provvederà a darne contestuale comunicazione al Fondo Gestione Sostegno del Reddito, operante presso il Fasdapi;

e) il suddetto requisito non si applica alle cessazioni dei rapporti di lavoro intervenute nel periodo maggio-dicembre 2011;

f) di affidare alla Fondazione IDI la realizzazione di corsi e piani formativi sulla base dei fabbisogni formativi emersi negli assessment di cui sopra, da mettere a disposizione dell'intero territorio nazionale, sia dalla stessa Fondazione IDI che attraverso società o enti convenzionati, sulla base di un catalogo elaborato a cura della Fondazione e che modificheranno progressivamente le modalità con cui vengono attualmente definiti i contenuti del catalogo stesso;

g) di confermare che, in merito al servizio di Placement offerto dal Fondo Dirigenti PMI, attraverso l'erogazione di voucher formativi individuali, sulla base di un percorso formativo progettato dall'Osservatorio della Bilateralità e finalizzato al ricollocamento del dirigente, lo stesso Osservatorio della Bilateralità potrà valutare eventuali possibili interazioni di carattere procedurale ed economico con la Fondazione IDI;

Norma transitoria

Le Parti stabiliscono:

1. che il termine di cui al punto 1 lettera c) dello specifico Verbale di Accordo 11 aprile 2011, relativo all'elaborazione da parte dell'Osservatorio della Bilateralità dei piani formativi e all'individuazione delle società specializzate da convenzionare viene prorogato al 29 febbraio 2012;
2. che il termine di cui al punto 1 lettera c) dello specifico Verbale di Accordo 11 aprile 2011, relativo alla fruibilità dei servizi, viene prorogato al 1° aprile 2012.

1.2. Relativamente al "Sostegno del reddito del dirigente involontariamente disoccupato" le parti convengono:

a) di individuare nel Fasdapi, l'Ente bilaterale a cui affidare la gestione del fondo "Sostegno del reddito del dirigente involontariamente disoccupato", che gestisce la contribuzione attraverso un'apposita gestione separata alimentata dalla contribuzione prevista al punto 2, lettera g) del Verbale di accordo 11 aprile 2011;

b) di modificare la periodicità di versamento dell'apposita contribuzione di cui al punto 2 della lettera g) del Verbale di accordo 11 aprile 2011, come segue:

- **entro il 31 luglio** di ogni anno verrà versata la contribuzione per i *dirigenti in servizio nel 1° semestre*, da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del TFR fino ad un massimo di Euro 80.000,00 (ottantamila/00) lordi annui, (massimale pari a Euro 6.666,00 lordi mensili) rapportata al servizio prestato nel periodo 1° gennaio/30 giugno;

- **entro il 31 gennaio** dell'anno successivo verrà versata la contribuzione per i *dirigenti in servizio nel 2° semestre*, da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del TFR fino ad un massimo di Euro 80.000,00 (ottantamila/00) lordi annui, (massimale pari a Euro 6.666,00 lordi mensili) rapportata al servizio prestato nel periodo 1° luglio/31 dicembre dell'anno precedente;

- indipendentemente dalla data di nomina/assunzione/cessazione il contributo è dovuto per la quota intera mensile.

c) la prestazione decorrerà trascorsi 12 mesi dalla data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui il dirigente risulti ancora disoccupato a quella data e non abbia maturato il diritto per accedere alla pensione;

d) le prestazioni che si andranno a liquidare, riferite alle domande presentate nell'anno precedente, non dovranno eccedere l'importo complessivo della contribuzione versata dalle aziende con riferimento all'anno in corso;

Norma transitoria:

1. Limitatamente all'anno 2011, la contribuzione dovuta mensilmente dalle aziende anche per la quota a carico del dirigente e accantonata a decorrere dal mese di maggio e fino al 31 dicembre 2011, verrà versata al fondo istituito e operante presso il Fasdapi in unica soluzione entro e non oltre il 31 gennaio 2012;
2. In fase di prima applicazione, per i dirigenti il cui rapporto di lavoro si risolva nel periodo maggio-dicembre 2011, le prestazioni saranno riproporzionate in relazione all'effettivo servizio prestato nel suddetto periodo.

2. <u>Per il personale con la qualifica di Quadro Superiore</u>

2.1. Relativamente al "Sostegno del reddito del Quadro Superiore involontariamente disoccupato" le parti convengono:

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

a) di dare vita in via sperimentale per il solo periodo di vigenza contrattuale scadente il mese di dicembre 2013, ad un sistema che consenta l'erogazione ai Quadri Superiori involontariamente disoccupati di un trattamento economico integrativo, ove ricorra, dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'INPS, ai sensi del R.D.L. 4 ottobre 1935 n. 1827 e norme successive;

b) di rendere operativo il predetto sistema, con riferimento alle risoluzioni del rapporto di lavoro successive al 1 settembre 2011, con i limiti e le condizioni di accesso definite fra le parti, tra i quali sin d'ora si stabilisce che non si ha diritto all'indennità qualora la retribuzione annua lorda dell'anno precedente a quello in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro, sia superiore a 1,5 volte il massimale contributivo Previndapi previsto per le suddette figure professionali, come previsto nel Verbale di Accordo 11 aprile 2011 "Sulla Previdenza Complementare per i Quadri Superori";

c) di prevedere che, ove spettante, l'indennità sarà riconosciuta in presenza dei medesimi requisiti e condizioni previste ai fini dell'indennità ordinaria di disoccupazione corrisposta dall'INPS;

d) di erogare un trattamento economico integrativo in misura pari a Euro 200,00 (duecento/00) mensili lordi per una durata pari a quella riconosciuta dall'INPS, attualmente di 8 o 12 mesi rispettivamente nel caso di età anagrafica inferiore o almeno pari a 50 anni, al momento della scadenza del periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità;

e) di individuare nel Fasdapi, l'Ente bilaterale a cui affidare la gestione del fondo "Sostegno del reddito del Quadro Superiore involontariamente disoccupato", che gestisce la contribuzione attraverso l'apposita gestione separata, già prevista per i dirigenti, alimentata da una contribuzione determinata dalle Parti nella misura di Euro 5,00 (cinque/00) mensili a carico dell'azienda ed Euro 5,00 (cinque/00) a carico del Quadro Superiore;

f) di finanziare il fondo attraverso il versamento dell'apposita contribuzione di cui alla precedente lettera f) punto 2., secondo le seguenti scadenze:

- ✓ **entro il 31 luglio** di ogni anno verrà versata la quota mensile pari a Euro 10,00 (dieci/00) mensili, comprensiva anche della quota a carico del lavoratore, per i Quadri Superiori in servizio nel *1° semestre*, rapportata al servizio effettivamente prestato nel periodo 1° gennaio/30 giugno;

- ✓ **entro il 31 gennaio** dell'anno successivo verrà versata la quota mensile pari a Euro 10,00 (dieci/00) mensili, comprensiva anche della quota a carico del

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

lavoratore, per i Quadri Superiori rapportata al servizio prestato nel periodo 1° luglio/31 dicembre dell'anno precedente;

- ✓ indipendentemente dalla data di nomina/assunzione/cessazione il contributo è dovuto per la quota intera mensile.

g) di estendere ai Quadri Superiori le condizioni, modalità e termini previsti al punto 1.1 del presente Verbale di Accordo, per l'accesso ai percorsi di "Bilancio delle competenze e servizio di Placement"

Norma transitoria

Le Parti stabiliscono che:

1. limitatamente all'anno 2011, la contribuzione dovuta mensilmente dalle aziende anche per la quota a carico del quadro superiore per il periodo settembre-dicembre 2011, verrà versata in unica soluzione entro e non oltre il 31 gennaio 2012;
2. in fase di prima applicazione, per i Quadri Superiori il cui rapporto di lavoro si risolva nel periodo settembre-dicembre 2011, le prestazioni saranno riproporzionate in relazione all'effettivo servizio prestato nel suddetto periodo;
3. il termine per l'elaborazione da parte dell'Osservatorio della Bilateralità dei piani formativi e per l'individuazione delle società specializzate da convenzionare, viene fissato al 29 febbraio 2012, mentre quello relativo alla fruibilità dei servizi, viene fissato al 1° aprile 2012.

Norme Generali

1. Il Comitato di Presidenza del Fasdapi procederà nei mesi di febbraio e settembre di ciascun anno, ad una verifica congiunta per valutare l'andamento economico-finanziario del fondo sostegno al reddito (FSR), sulla base delle contribuzioni pervenute e delle richieste di erogazione del sostegno inoltrate nell'anno precedente. A seguito della predetta valutazione, determinerà gli importi liquidabili sulla base del numero delle richieste pervenute e le relative modalità.

2. Le Parti approvano l'allegato "Regolamento Fasdapi Gestione Sostegno del reddito dei Dirigenti e Quadri Superiori involontariamente disoccupati".

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

FASDAPI
REGOLAMENTO GESTIONE SOSTEGNO DEL REDDITO
DEI DIRIGENTI E QUADRI SUPERIORI INVOLONTARIAMENTE DISOCCUPATI

Parte prima

Art. 1 – Iscritti

1.1 Sono obbligatoriamente iscritti alla Gestione separata Sostegno al Reddito di cui all'articolo 26 dello Statuto del Fasdapi Sostegno al Reddito, di seguito per brevità denominato FSR, le imprese e tutti gli altri soggetti che applichino il contratto collettivo nazionale di lavoro per i Dirigenti e/o Quadri Superiori di aziende industriali stipulato tra Confapi e Federmanager. Sono obbligatoriamente iscritte anche le imprese e tutti gli altri soggetti che applichino un contratto collettivo nazionale di lavoro diverso da quello sottoscritto dalle parti ma, comunque, stipulato da almeno una di esse o da una Organizzazione nazionale aderente a una di esse, a condizione che detto contratto collettivo nazionale di lavoro preveda la possibilità di iscrizione alla Gestione stessa. Detta iscrizione, nel rispetto dello Statuto e del Regolamento, comporta il medesimo trattamento contributivo ed erogativo. In tali casi tale possibilità resterà subordinata al previo consenso delle parti, che ne daranno comunicazione al Presidente ed al Vice presidente del FASDAPI (di seguito per brevità nominato Comitato di Presidenza).
1.2 L'iscrizione di cui al comma precedente comporta l'impegno a contribuire alla Gestione Sostegno al Reddito ai sensi del successivo art. 3 sulla base di quanto stabilito dalle parti tramite accordo collettivo, con riferimento ai soli Dirigenti e Quadri Superiori iscritti all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita dall'Inps.
1.3 Le imprese e gli altri soggetti di cui al comma 1.1 devono iscriversi alla Gestione Sostegno al Reddito dal momento della nomina/assunzione di almeno un Dirigente e/o Quadro Superiore e sono tenute a comunicare alla Gestione Sostegno al Reddito il numero dei Dirigenti e/o Quadri Superiori in servizio, con le modalità e per gli adempimenti di cui al successivo art. 3, comma 1.
1.4 Le comunicazioni di cui al precedente comma devono essere effettuate secondo le modalità e i termini stabiliti dalle Parti e dal Comitato di Presidenza e corredate di ogni elemento da questi ritenuto necessario.
1.5 L'iscrizione comporta il rispetto degli articoli dello Statuto e del Regolamento del FASDAPI relativi alla Gestione separata Sostegno al Reddito.

Art. 2 - Entrate-Patrimonio

2.1 La Gestione separata FSR provvede ai propri scopi con:
a) i contributi previsti a carico delle aziende e dei dirigenti e dei quadri superiori;
b) gli interessi di mora, legali e convenzionali;
c) gli interessi e i rendimenti delle disponibilità amministrate;
d) ogni altro provento che spetti o affluisca alla Gestione separata FSR a qualsiasi titolo anche per lo svolgimento di qualsiasi attività comunque connessa allo scopo sociale.

2.2 Il patrimonio della Gestione separata FSR è costituito da ogni bene o credito di cui, a qualsiasi titolo, la Gestione stessa divenga proprietaria o titolare.

Art. 3 – Contributi

3.1 <u>Per il personale Dirigente</u>

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

3.1.1 CONTRIBUZIONE ANNUALE ORDINARIA
La misura dei contributi è rimessa agli accordi stipulati dalle Parti. Il versamento dei contributi dovrà essere effettuato dall'azienda, anche per la parte a carico del dirigente e previa trattenuta sulla sua retribuzione, con cadenza semestrale.

3.1.2 SCADENZE CONTRIBUTIVE
Entro il mese di luglio di ogni singolo anno, sarà versata la contribuzione per i Dirigenti in servizio nel 1° semestre, rapportata al servizio prestato nel periodo 1 gennaio/30 giugno. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo sarà corrisposta la contribuzione dovuta per il secondo semestre dell'anno precedente rapportata al servizio prestato nel periodo 1 luglio/31 dicembre.
Per i Dirigenti assunti o nominati in corso d'anno, la contribuzione, determinata nella misura sopra riportata sarà versata entro il mese di luglio dell'anno di competenza se assunto entro il primo semestre, entro il mese di gennaio dell'anno successivo se assunto nel secondo semestre dell'anno precedente.
Indipendentemente dalla data di nomina/assunzione/cessazione il contributo è dovuto per la quota intera mensile.

Norma Transitoria
Per il solo anno 2011, le aziende verseranno in unica soluzione, entro e non oltre il 31 gennaio 2012, la contribuzione calcolata sulla retribuzione utile ai fini del TFR fino ad un massimo di Euro 80.000,00 (ottantamila/00) lordi annui, (massimale pari a Euro 6.666,00 lordi mensili) e accantonata a decorrere dal mese di maggio e fino al 31 dicembre 2011.

3.2 <u>Per i Quadri Superiori</u>

3.2.1 CONTRIBUZIONE ANNUALE ORDINARIA
La misura dei contributi è rimessa agli accordi stipulati dalle Parti. Il versamento dei contributi dovrà essere effettuato dall'azienda, anche per la parte a carico del Quadro Superiore e previa trattenuta sulla sua retribuzione, con cadenza semestrale.

3.2.2 SCADENZE CONTRIBUTIVE
Entro il mese di luglio di ogni singolo anno, sarà versata la contribuzione per i Quadri Superiori in servizio nel 1° semestre rapportata al servizio prestato nel periodo 1 gennaio/30 giugno. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo sarà corrisposta la contribuzione dovuta per il secondo semestre dell'anno precedente rapportata al servizio prestato nel periodo 1 luglio/31 dicembre.
Per i Quadri Superiori assunti o nominati in corso d'anno, la contribuzione, determinata nella misura sopra riportata sarà versata entro il mese luglio dell'anno di competenza se assunto entro il primo semestre, entro il mese di gennaio dell'anno successivo se assunto nel secondo semestre dell'anno precedente.
Indipendentemente dalla data di nomina/assunzione/cessazione il contributo è dovuto per la quota intera mensile.

Norma Transitoria
Per il solo anno 2011, le aziende verseranno in unica soluzione, entro e non oltre il 31 gennaio 2012, la contribuzione accantonata a decorrere dal mese di settembre e fino al 31 dicembre 2011.

<u>Normativa comune per i Dirigenti e per i Quadri Superiori</u>

3.3 RITARDATO PAGAMENTO

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

In caso di ritardato versamento dei contributi vi è l'obbligo a corrispondere alla Gestione Sostegno al reddito, oltre all'importo dei contributi insoluti, un interesse di mora su base annua in misura non inferiore al tasso legale in vigore nel periodo contributivo interessato, maggiorato di 2,5 punti.

3.4 MODALITA' DI VERSAMENTO

Le modalità del versamento dei contributi e della compilazione e trasmissione delle relative comunicazioni, dei controlli sulla regolarità contributiva, attraverso i dati in possesso del FASDAPI ovvero anche per mezzo di enti terzi, sono stabiliti dal Comitato di Presidenza.

Parte seconda

Art. 4 - Dirigenti involontariamente disoccupati destinatari della prestazione

4.1 La prestazione di cui all'articolo 5 compete al Dirigente involontariamente disoccupato cui, nell'anno precedente a quello relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, sia stata corrisposta una retribuzione annua lorda globale non superiore a 1,5 volte il massimale più elevato secondo la normativa del Previndapi.

4.2 La prestazione di cui all'articolo 5 compete per il personale con qualifica di Dirigente a decorrere dal 1° gennaio 2012, non in possesso dei requisiti per la pensione al momento della cessazione del rapporto di lavoro, che abbia risolto consensualmente il rapporto medesimo, ovvero in caso di intervenuta transazione, sempreché vengano rispettate entrambe le seguenti condizioni:

a) nell'anno precedente all'anno relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, abbia avuto una retribuzione annua lorda non superiore a 120 mila euro;
b) l'importo complessivamente erogato in sede di risoluzione consensuale del rapporto a titolo dio incentivazione all'esodo - escluso il TFR e le competenze spettanti - e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziale, non sia superiore a Euro 180.000.

4.3 Sono ammessi al trattamento economico erogato dal FSR i Dirigenti involontariamente disoccupati ai quali viene riconosciuta per legge l'indennità ordinaria di disoccupazione di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e norme successive. A decorrere dal 1° gennaio 2012, e per la durata dell'accordo 11 aprile 2011, sono altresì ammessi al trattamento i Dirigenti che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro a seguito di sottoscrizione di apposito verbale in sede sindacale o giudiziale.

4.4 Nei casi in cui è riconosciuta per legge la predetta indennità ordinaria di disoccupazione la prestazione compete ad esclusione delle seguenti fattispecie:

a) qualora, in sede di risoluzione del rapporto di lavoro, sia stata riconosciuta l'indennità supplementare di cui all'accordo sull'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, ecc. sottoscritto tra Confapi e Federmanager il 13 aprile 1995;
b) qualora, entro il termine del periodo di preavviso, sia intervenuta una transazione tra le parti interessate che non rispetti entrambe le condizioni indicate al precedente comma 4.2, lett. a) e b);
c) qualora l'interessato sia in possesso, alla scadenza del periodo di preavviso, dei requisiti per accedere alla pensione;
d) qualora il recesso unilaterale da parte del datore di lavoro sia avvenuto per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile;
e) qualora l'azienda che ha risolto unilateralmente il rapporto di lavoro sia iscritta al FSR da meno di 1 anno. Tale specifica esclusione opera a partire dal 1° gennaio 2012;
f) qualora l'azienda che ha risolto unilateralmente il rapporto di lavoro, non sia in regola con il versamento dei contributi dovuti al FSR salvo il caso in cui la mancata contribuzione sia imputabile alla cessazione dell'attività aziendale o all'attivazione di una procedura concorsuale;

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

g) qualora azienda e dirigente risultino non in regola con il versamento dei contributi dovuti alla Fondazione IDI e al Fondo Dirigenti PMI;
h) nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del dirigente ai sensi degli articoli 13, 14, 15 e 16 del contratto collettivo nazionale di lavoro;

4.5 La prestazione compete, altresì, in caso di:
» dimissioni per giusta causa;
» mancato superamento del periodo di prova;
» licenziamento per cessata attività dell'impresa o a seguito dell'attivazione di procedura concorsuale escludendo le sole situazioni in cui il rapporto non si sia interrotto ma sia proseguito alle dipendenze del curatore fallimentare.

4.6 Nel caso in cui il decesso del Dirigente iscritto avvenga dopo il conseguimento del diritto alle prestazioni di cui all'art. 4 e prima della liquidazione della prestazione stessa, da parte di FSR, beneficiari della prestazione maturata sono i soggetti di cui all'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 5 - Prestazioni (Dirigenti)

La prestazione aggiuntiva al trattamento di indennità ordinaria di disoccupazione prevista per i Dirigenti involontariamente disoccupati dal R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive, nonché quella relativa ai casi di risoluzione consensuale di cui all'articolo 4 comma 2, del presente Regolamento, spetta nei limiti e alle condizioni previsti dagli accordi stipulati tra Confapi e Federmanager e secondo le modalità definite dal Comitato di Presidenza :

a) un trattamento economico integrativo in misura pari ad Euro 1.000,00 (mille/00) mensili lordi per una durata pari a quella riconosciuta dall'INPS, anche nei casi in cui quest'ultima non dovesse ricorrere, attualmente di 8 o 12 mesi rispettivamente nel caso di età anagrafica inferiore o almeno pari a 50 anni, al momento della scadenza del periodo di preavviso, quando presente, anche se sostituito dalla relativa indennità;
b) nel caso del dirigente di cui all'allegato all'art. 19 del vigente CCNL il trattamento spettante secondo le medesime modalità del precedente punto a) sarà pari ad Euro 750,00 (settecentocinquanta/00) mensili lordi.

Norma transitoria

Limitatamente alle cessazioni intercorse nel periodo maggio/dicembre 2011, le prestazioni da erogare, nelle misure economiche mensili previste dalle lettere a) e b) del precedente comma, saranno riproporzionate in relazione all'effettivo servizio prestato nel suddetto periodo. Verrà considerata come mese intero la frazione di mese almeno pari a 15 giorni.

Art. 6 - Requisiti per la prestazione (Dirigenti)

6.1 Il Dirigente, per avere diritto alla prestazione, all'atto della presentazione della relativa domanda dovrà:

a) essere iscritto all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita dall'Inps;
b) essere in regola con i contributi dovuti alla Fondazione IDI alla scadenza contributiva precedente alla data della risoluzione del rapporto;
c) aver presentato domanda al FSR per il conseguimento della relativa indennità,
d) essere stato inserito nel percorso di bilancio delle competenze del servizio di placement regolarmente certificato dalla Fondazione IDI.

6.2 Per il diritto alla prestazione il Dirigente deve essere in possesso di tutti i requisiti previsti dai precedenti punti. La mancanza anche di uno solo dei requisiti previsti dal precedente comma 6.1 comporta la decadenza dal diritto alla prestazione.

Art. 7 - Decorrenza della prestazione (Dirigenti)

La prestazione, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dall'art. 6, decorre trascorsi dodici mesi dall'effettiva cessazione del rapporto di lavoro e nel caso in cui il

dirigente risulti ancora disoccupato a quella data e non abbia maturato il diritto per accedere alla pensione.

Art. 8 - Domanda di prestazione (Dirigenti)

8.1 Il Dirigente, che rientri tra i destinatari della prestazione e sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 6, per il riconoscimento della prestazione, deve inoltrare apposita domanda al FSR che provvederà alla trasmissione di copia della domanda stessa alla Fondazione IDI per espletare il percorso propedeutico di Bilancio delle Competenze e del Servizio di Placement.

8.2 La domanda dovrà essere presentata su modulo predisposto dal FSR debitamente compilato e corredato di ogni documentazione richiesta entro 90 giorni decorrenti dalla data di effettiva cessazione del rapporto. Il mancato rispetto del termine dei 90 giorni comporta il rigetto della domanda di prestazione che sarà comunicato all'interessato da parte del FSR.

Art. 9 - Cause di cessazione della prestazione (Dirigenti)

Il Dirigente cessa dal diritto alla prestazione:

a) quando sia trascorso il termine massimo di fruizione della prestazione stessa;
b) quando si sia verificata una delle cause previste per legge che determinano la cessazione del diritto a percepire l'indennità ordinaria di disoccupazione;
c) nei casi in cui il beneficiario della prestazione, sia durante il percorso di bilancio delle competenze del servizio di placement sia durante il percepimento della prestazione, attivi un nuovo rapporto di lavoro ovvero attivi un'attività autonoma, per una durata superiore a 1 mese o con compensi superiori a Euro 5.000 lordi. In entrambi i casi è obbligo del beneficiario di informare entro 30 giorni il FSR a pena ripetizione delle prestazioni indebite percepite.

Parte terza

Art. 10 - Quadri Superiori involontariamente disoccupati destinatari della prestazione

10.1 La prestazione di cui al seguente art. 11 compete al Quadro Superiore involontariamente disoccupato cui, nell'anno precedente a quello relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, sia stata corrisposta una retribuzione annua lorda globale non superiore a 1,5 volte il massimale più elevato secondo la normativa del Previndapi.

10.2 Il predetto sistema opera con riferimento alle risoluzioni del rapporto di lavoro successive al 1 settembre 2011, con i limiti e le condizioni di accesso definite fra le parti, tra le quali sin d'ora si stabilisce che non si ha diritto all'indennità qualora la retribuzione annua lorda dell'anno precedente a quello in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro, sia superiore a 1,5 volte il massimale contributivo Previndapi previsto per le suddette figure professionali, come previsto nel Verbale di Accordo 11 aprile 2011 "Sulla Previdenza Complementare per i Quadri Superori".

10.3 Sono ammessi al trattamento economico erogato dal FSR i Quadri Superiori involontariamente disoccupati ai quali viene riconosciuta per legge l'indennità ordinaria di disoccupazione di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827.

10.4 Nei casi in cui è riconosciuta per legge la predetta indennità ordinaria di disoccupazione la prestazione compete ad esclusione delle seguenti fattispecie:

a) qualora, entro il termine del periodo di preavviso, sia intervenuta una transazione tra le parti interessate.

b) qualora l'interessato sia in possesso, alla scadenza del periodo di preavviso, dei requisiti per la pensione;

c) qualora il recesso unilaterale da parte del datore di lavoro sia avvenuto per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile;

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

d) qualora l'azienda che ha risolto unilateralmente il rapporto di lavoro sia iscritta al FSR da meno di 1 anno;
e) qualora l'azienda che ha risolto unilateralmente il rapporto di lavoro, non sia in regola con il versamento dei contributi dovuti al FSR salvo il caso in cui la mancata contribuzione sia imputabile alla cessazione dell'attività aziendale o all'attivazione di una procedura concorsuale;
f) qualora azienda e Quadro Superiore risultino non in regola con il versamento dei contributi dovuti alla Fondazione IDI e/o non risultino iscritti al Fondo Dirigenti PMI secondo le regole previste dai rispettivi Enti. Limitatamente all'anno 2011, si fa riferimento esclusivamente alla regolarità dei versamenti dei contributi alla Fondazione IDI.
g) nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del Quadro Superiore ai sensi degli articoli 11, 12 e 13, Sezione seconda, del contratto collettivo nazionale di lavoro e nei casi di scadenza naturale del contratto a termine.
10.5 Nel caso in cui il decesso del Quadro Superiore iscritto avvenga dopo il conseguimento del diritto alle prestazioni di cui all'art. 10 e prima della liquidazione della prestazione stessa, da parte del FSR, beneficiari della prestazione maturata sono i soggetti di cui all'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 11 - Prestazioni per i Quadri Superiori
La prestazione aggiuntiva al trattamento di indennità ordinaria di disoccupazione prevista per i Quadri Superiori involontariamente disoccupati dal R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive, spetta nei limiti e alle condizioni previsti dagli accordi stipulati tra Confapi e Federmanager e secondo le modalità definite dal Comitato di Presidenza. A decorrere dalla data del 1° settembre tale trattamento economico integrativo è fissato in Euro 200,00 (duecento/00) mensili lordi e verrà corrisposto per una durata pari a quella riconosciuta dall'INPS, attualmente di 8 o 12 mesi rispettivamente nel caso di età anagrafica inferiore o almeno pari a 50 anni, al momento della scadenza del periodo di preavviso, quando presente, anche se sostituito dalla relativa indennità.

Norma Transitoria
In fase di prima applicazione, per i Quadri Superiori il cui rapporto di lavoro si risolva nel periodo settembre-dicembre 2011, la prestazione sarà riproporzionata in relazione all'effettivo servizio prestato nel suddetto periodo. Verrà considerata come mese intero la frazione di mese almeno pari a 15 giorni.

Art. 12 - Requisiti per la prestazione dei Quadri Superiori
12.1 In caso di licenziamento, il Quadro Superiore, per avere diritto alla prestazione, all'atto della presentazione della relativa domanda dovrà:
a) essere iscritto all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita dall'Inps;
b) essere in regola con i contributi dovuti alla Fondazione IDI alla scadenza contributiva precedente alla data della risoluzione del rapporto;
c) aver presentato domanda per il conseguimento della relativa indennità, previa dichiarazione della cessazione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa, allegandone copia alla dichiarazione da presentare alla Fondazione IDI;
d) essere stato inserito, nel percorso di bilancio delle competenze del servizio di placement regolarmente certificato dalla Fondazione IDI.

12.2 Il requisito di cui alle lettere b) e c) non è richiesto per i Quadri Superiori il cui rapporto di lavoro si è risolto nel periodo Settembre /Dicembre 2011.
12.3 Per il diritto alla prestazione il Quadro Superiore deve essere in possesso di tutti i requisiti previsti dai precedenti punti. La mancanza anche di uno solo dei requisiti previsti dal precedente punto 12.1 comporta la decadenza dal diritto alla prestazione.

Art. 13 - Decorrenza della prestazione (Quadri Superiori)
La prestazione, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dall'art. 12, decorre trascorsi dodici mesi dall'effettiva cessazione del rapporto e nel caso in cui il Quadro Superiore risulti ancora disoccupato a quella data e non abbia maturato il diritto per accedere alla pensione.

Art. 14 - Domanda di prestazione (Quadri Superiori)
14.1 Il Quadro Superiore, che rientri tra i destinatari della prestazione e sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 12, per il riconoscimento della prestazione, deve inoltrare apposita domanda al FSR che provvederà alla trasmissione di copia della domanda stessa alla Fondazione IDI per espletare il percorso propedeutico di Bilancio delle Competenze e del Servizio di Placement.
14.2 La domanda dovrà essere presentata, entro 90 giorni decorrenti dalla data di risoluzione del rapporto su modulo predisposto dal FSR debitamente compilato e corredato di ogni documentazione richiesta. Il mancato rispetto del termine dei 90 giorni comporta il rigetto della domanda di prestazione che sarà comunicato all'interessato da parte del FSR.

Art. 15 - Cause di cessazione della prestazione (Quadri Superiori)
Il Quadro Superiore cessa dal diritto alla prestazione:

a) quando sia trascorso il termine massimo di fruizione della prestazione stessa;
b) quando si sia verificata una delle cause previste per legge che determinano la cessazione del diritto a percepire l'indennità ordinaria di disoccupazione;
c) nei casi in cui il beneficiario della prestazione, sia durante il percorso di bilancio delle competenze del servizio di placement sia durante il percepimento della prestazione, attivi un nuovo rapporto di lavoro ovvero attivi un'attività autonoma, in entrambi i casi è obbligo del beneficiario di informare entro 30 giorni il FSR a pena ripetizione delle prestazioni indebite percepite.

Parte quarta (Normativa Comune)

Art. 16 - Equilibrio finanziario della gestione separata FSR
La gestione separata FSR provvede al pagamento delle prestazioni richieste fino ad esaurimento delle risorse disponibili esercizio per esercizio, al netto dei relativi costi di gestione amministrativa. Pertanto le prestazioni che si andranno a liquidare, riferite alle domande presentate nell'anno precedente non potranno eccedere l'importo complessivo della contribuzione versata dalle aziende con riferimento all'anno in corso, al netto dei relativi costi di gestione amministrativa.

Art 17 - Criteri di ripartizione delle risorse
Il Comitato di Presidenza del Fasdapi procederà, nei mesi di febbraio e settembre di ciascun anno, ad una verifica con le Parti firmatarie dell'accordo 11 aprile 2011, per valutare l'andamento economico-finanziario del fondo sostegno al reddito (FSR), sulla base delle contribuzioni pervenute e delle richieste di erogazione del sostegno inoltrate nell'anno precedente. A seguito della predetta valutazione, verranno determinati gli importi liquidabili sulla base del numero delle richieste pervenute e le relative modalità.

Roma, 28 ottobre 2011

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 17

VERBALE DI ACCORDO SULL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Addì, 28 ottobre 2011, in Roma

Confapi e Federmanager

Premesso quanto stabilito con il Verbale di Accordo 4 aprile 2011;

vista la necessità di maggiori tempi, fino a tutto il 2011, per rendere operativo l'accordo sopra citato;

convengono:

- a modifica di quanto stabilito dal punto 3) del richiamato Accordo, le coperture sanitarie integrative avranno effetto con decorrenza 1° gennaio 2012 per i dirigenti e 1° aprile 2012 per i quadri superiori;

- a modifica di quanto stabilito al punto 5) del medesimo Accordo, di stabilire la data del 10 gennaio di ciascun anno quale termine per il versamento del contributo annuale e di stabilire, esclusivamente per l'anno 2012, la data del 30 aprile 2012 quale termine per il versamento della contribuzione.

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 18

INTESA PER IL RECEPIMENTO DEGLI ACCORDI DEL 21 DICEMBRE 2011 INTERVENUTI TRA IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, IL MINISTRO DELLA SALUTE, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO IN MATERIA DI FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Addì 22 dicembre 2011

tra

CONFAPI – Confederazione italiana della Piccola e Media Industria

e

FEDERMANAGER

Premesso che in data 20 luglio 2009 le Parti Firmatarie della presente intesa hanno sottoscritto l'accordo interconfederale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e dei processi aziendali;

Considerato che in data 21 dicembre 2011 tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro della Salute, le regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano è intervenuto l'accordo sui corsi di formazione e per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi ai sensi dell'art. 34, comma 2 e 3, del D.lgs 9 aprile 2008 n. 81;

Atteso che in pari data è intervenuto un analogo accordo in materia di formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37, comma 2, del D.lgs 9 aprile 2008 n. 81;

Ritenuto di condividere i contenuti dei su richiamati accordi ed in particolare le definizioni ed i requisiti previsti per i docenti, l'organizzazione della formazione, le metodologie di insegnamento ed apprendimento, l'articolazione del percorso formativo dei soggetti di cui all'art. 21 comma 1 del D.lgs 81/2008, la formazione particolare aggiuntiva per il preposto, la formazione dei dirigenti, le modalità di rilascio degli attestati e le indicazioni dei crediti formativi, nonché le modalità di aggiornamento e di riconoscimento della formazione pregressa, la definizione delle modalità per la formazione via e-learning sulla sicurezza e salute sul lavoro così come meglio descritta negli allegati alle intese di cui in premessa;

tanto premesso e considerato

le Parti stabiliscono quanto segue:

i contenuti delle intese e degli allegati sopra richiamati che, allegati al presente accordo, ne costituiscono parte integrante e sostanziale sono recepiti e fatti propri nell'ambito delle intese sottoscritte il 20 luglio 2009;

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 19

VERBALE DELL'OSSERVATORIO BILATERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO PER I QUADRI SUPERIORI DELLE PMI

Addì, 24 aprile 2012, in Roma

L'Osservatorio Bilaterale

premesso che Confapi e Federmanager

- in data 22 dicembre 2010 hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti ed i quadri superiori delle piccole e medie aziende industriali;

- con il suddetto accordo hanno affidato all'Osservatorio della Bilateralità il compito di sottoporre alle parti stipulanti un testo contrattuale finalizzato a promuovere lo strumento contrattuale dell'apprendistato, sulla base delle vigente normativa, compatibile con la figura del Quadro Superiore;

- riconoscono l'utilità dello strumento dell'apprendistato per consentire ai giovani di maturare le competenze idonee per ricoprire ruoli direttivi all'interno dell'organizzazione aziendale;

tenuto conto che

- il Testo Unico sull'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, Legge n. 247/2007 e del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 ha introdotto nell'ordinamento una nuova disciplina del contratto di apprendistato;

tutto ciò premesso e considerato quanto disposto dalla normativa vigente

l'Osservatorio Bilaterale ha definito il seguente testo per la disciplina dell'apprendistato per i Quadri Superiori delle PMI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

I. DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

1. Le parti riconoscono che l'apprendistato, così come disciplinato dal decreto legislativo n. 167 del 2011, rappresenta il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro secondo percorsi di qualità utili a valorizzare e accrescere le competenze delle persone e sostenere la produttività del lavoro. Concordano, altresì, sull'utilità di questo strumento, ed in particolare della tipologia di cui agli artt. 3 e 5 del decreto legislativo n. 167 del 2011, per consentire ai giovani di maturare le competenze idonee per ricoprire ruoli direttivi all'interno dell'organizzazione aziendale.
2. Pertanto, fermo restando quanto previsto dalla legge in materia, le parti convengono la seguente normativa che regolamenta l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione di cui agli artt. 3 e 5 del d.lgs. n. 167/2011.
3. Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti in tutti i settori produttivi giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, salvo le eccezioni di legge, per l'acquisizione di un titolo di studio – di livello secondario, universitario e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché di specializzazione tecnica superiore – tramite un percorso di formazione che integra la frequenza di corsi allo svolgimento di attività lavorativa in azienda, utile all'inquadramento nella qualifica di Quadro Superiore.
4. Per instaurare il rapporto di alto apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto stesso, il piano formativo, il titolo di studio che potrà essere acquisito al termine del rapporto di lavoro.

II PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova della durata massima di 6 mesi.
2. Il periodo di prova verrà computato agli effetti della durata dell'apprendistato. In caso di part-time verticale il periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato, fino alla durata massima di cui all'articolo 2 (periodo di prova), del presente CCNL.

III TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

1. La retribuzione lorda mensile dell'apprendista è determinata in percentuale della retribuzione del Quadro Superiore, nelle misure seguenti:

- dall'assunzione fino al (mese di servizio) : %

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

- per i mesi di servizio dal	al	:	%
- per i mesi di servizio dal	al	:	%
- per i mesi di servizio dal	al	:	%

2. Le retribuzioni così individuate saranno corrisposte per un numero di mensilità pari a quelle che devono essere corrisposte al Quadro Superiore ai sensi del presente contratto.
3. Agli apprendisti non si applica la norma di cui all'art. 4 della sezione II del presente contratto collettivo.

IV. DURATA

1. La durata del contratto di alto apprendistato è fissata dalla regolamentazione regionale, ove esistente, oppure dalle convenzioni stipulate dal singolo datore di lavoro o dalla sua associazione con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzione formative o di ricerca, in relazione al percorso formativo e al titolo di studio da conseguire al termine del periodo.

V. PREAVVISO

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 2118 cod. civ., al termine del periodo di apprendistato, in caso di recesso da parte dell'azienda è dovuto al dipendente un preavviso come definito dal vigente ccnl per il Quadro Superiore. Ad analoga disciplina si rinvia per la definizione del termine di preavviso che dovrà essere rispettato in caso di dimissione dell'apprendista durante il periodo di apprendistato.

VI. FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

1. La regolamentazione dei profili formativi per l'apprendistato è rimessa alle regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative; in assenza della suddetta regolamentazione, sarà sufficiente la stipula di una convenzione tra datore di lavoro e istituzione formativa, che regoli nel dettaglio le competenze di entrambe e il contenuto e la strutturazione della formazione. Gli specifici profili formativi, infatti, sono strettamente correlati al titolo di studio che l'apprendista conseguirà al termine del percorso di apprendistato. Il titolo di studio conseguito sarà poi registrato nel Libretto formativo del cittadino, di cui all'art. 6 comma 2 del d.lgs. 167/2011.
2. La formazione dell'apprendista si sostanzia in una formazione erogata dall'istituzione formativa e dall'azienda e una formazione acquisita attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda che costituisce, essa stessa, una occasione di acquisizione di conoscenze, sviluppo di abilità e, da ultimo, maturazione di competenze. In altri termini, a

fianco di adeguati corsi di formazione di livello secondario o terziario, sono le stesse attività svolte in azienda a rappresentare la sede di sviluppo delle competenze necessarie ad acquisire il titolo di studio. Considerando la importanza, sostanziale e necessaria, della formazione aziendale, si comprende l'obbligo formativo che sorge in capo al datore di lavoro nei confronti dell'apprendista.

3. Sia la formazione realizzata nella istituzione formativa che quella realizzata in azienda permettono di maturare dei crediti formativi.
4. Sarà compito dell'università o dell'istituzione formativa progettare, in relazione al concreto inserimento all'interno dell'azienda e insieme a questa, il percorso formativo adeguato al raggiungimento del titolo di studio; essa sarà responsabile, inoltre, della formazione extra aziendale e della sua valutazione e certificazione, così come sarà essa stessa a valutare e certificare la formazione aziendale.
5. Un aspetto importante è l'assegnazione all'apprendista di un tutor accademico e di un tutor aziendale, e la loro collaborazione è propedeutica al successo del percorso formativo e professionale dell'apprendista.
6. Il percorso formativo dell'apprendista è riportato, per legge, in un piano formativo individuale, alla cui redazione partecipano il tutor accademico e quello aziendale e la cui mancata allegazione al contratto ne comporta la nullità.

VII. NORMA DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applicano le norme di legge nazionale e regionale in materia nonché, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla parte II del presente contratto collettivo.

CONFAPI FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 20

VERBALE DI ACCORDO SUL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO SOTTOSCRITTO TRA CONFAPI E FEDERMANAGER

Addì 25 luglio 2012, in Roma

tra

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

- visto il CCNL Confapi Federmanager 22 dicembre 2010 per i Dirigenti e per i Quadri Superiori con il quale è stata sottolineata la valenza strategica di entrambi i ruoli manageriali del Dirigente e del Quadro Superiore intesi in senso ampio quali fattori chiave di accrescimento del valore aziendale;

- visto il medesimo CCNL del 22 dicembre 2010 con il quale le Parti hanno confermato l'esigenza di affermare un contesto di relazioni industriali moderne e rispondenti alla valorizzazione della figura del Dirigente e del Quadro Superiore ribadendo la valenza strategica di questi ruoli manageriali in quanto fattori di crescita di un impresa attenta ai valori dell'etica e della più ampia responsabilità sociale a beneficio non solo dell'impresa stessa ma anche dell'intero contesto sociale in cui operano;

- ritenuta la qualità delle competenze del capitale umano e, in particolare del management quale fattore essenziale per lo sviluppo dell'impresa in uno scenario anche internazionale nel cui contesto le Parti intendono porre in essere quelle innovazioni contrattuali che ritengono possano favorire una maggiore diffusione di figure di responsabilità nelle PMI condividendo lo stesso sistema valoriale e culturale;

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

- considerato che il sopra richiamato CCNL attribuisce rispettivamente la qualifica di dirigente ai prestatori di lavoro che ricoprono un ruolo con un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa e la qualifica di quadro superiore ai prestatori di lavoro che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili e ai quali possono essere conferiti speciali poteri di rappresentanza;

- considerato che si rende necessario aggiornare costantemente le strategie contrattuali per renderle coerenti con l'evoluzione del ruolo manageriale e con il contesto economico, sociale, culturale e di mercato in cui i sistemi gestionali delle aziende operano;

- valutata l'esigenza di adeguare l'area di applicazione del CCNL alle piccole e medie imprese industriali da intendersi come produttrici di beni e servizi;

tutto quanto sopra considerato

convengono

di estendere il campo di applicazione del CCNL Confapi Federmanager del 22 dicembre 2010 per i Dirigenti e per i Quadri Superiori a tutte le piccole e medie imprese e tutti gli altri soggetti produttori di beni e servizi, modificando la declaratoria del CCNL sottoscritto tra le Parti stesse in "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 22 dicembre 2010 per i Dirigenti e Quadri Superiori delle Piccole e Medie aziende produttrici di beni e servizi".

CONFAPI FEDERMANAGER

CONFAPI

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

ALLEGATO N° 21

VERBALE DELL'OSSERVATORIO BILATERALE IN MATERIA DI OBBLIGATORIETÀ DELLA CONTRIBUZIONE DOVUTA ALLE FORME BILATERALI

Addì, 25 luglio 2012, in Roma

L'Osservatorio Bilaterale

premesso che

- la circolare del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 43 del 15 dicembre 2010 con oggetto il versamento di contributi agli enti bilaterali chiarisce che "l'obbligatorietà della tutela - ovvero del versamento a favore del prestatore di lavoro di una somma forfettaria o anche della erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti a quelle della bilateralità - va, infatti, correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra l'impresa - o, più in generale, il datore di lavoro - e ciascuno dei propri dipendenti";

- sempre la medesima circolare n. 43 del 15 dicembre 2010 precisa altresì che "una volta riconosciuto da parte del contratto collettivo di riferimento che una determinata prestazione (per esempio una assistenza sanitaria integrativa ovvero il trattamento di sostegno al reddito erogato dagli enti bilaterali) rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro";

- in data 11 aprile 2011 hanno sottoscritto il Verbale di Accordo per i nuovi strumenti di welfare dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati (allegato n. 13 del CCNL 22 dicembre 2010) il quale recita che "la contribuzione prevista dal presente accordo, così come quelle previste dai precedenti accordi ad ogni altra forma bilaterale regolata dalla contrattazione tra le Parti, costituisce un obbligo e conseguentemente il mancato adempimento contributivo determina un inadempimento contrattuale";

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA

valutato che

tale intesa, avendo avuto a riferimento tutte le forme bilaterali regolate dalla contrattazione collettiva, senza alcuna eccezione e che, quindi, deve avere una adeguata collocazione nella disciplina del CCNL;

considerato che

la SEZIONE PRIMA - PARTE SETTIMA – DISPOSIZIONI GENERALI nella quale sono inclusi gli attuali artt. 27, 28 e 29 riguarda disposizioni applicabili anche ai Quadri Superiori

e, pertanto, è necessario prevederne una diversa collocazione istituendo un'apposita sezione terza a seguire alla sezione seconda in modo da rendere il testo contrattuale coerente;

tutto quanto sopra premesso, valutato e considerato

l'Osservatorio Bilaterale conviene di inserire all'interno del testo contrattuale una nuova "SEZIONE TERZA - DISPOSIZIONI GENERALI" contenente norme valide sia per i Dirigenti che per i Quadri Superiori e nella quale saranno recepiti agli artt 1, 2 e 4 gli attuali artt. 27, 28 e 29 della SEZIONE PRIMA - PARTE SETTIMA – DISPOSIZIONI GENERALI, nonché sarà inserito un nuovo art. 3 dal titolo "*Obbligatorietà della contribuzione dovuta alle forme bilaterali*" nel quale si conferma che: "La contribuzione prevista per ogni forma bilaterale regolata dalla contrattazione tra le parti, costituisce un obbligo e conseguentemente il mancato adempimento contributivo determina un inadempimento contrattuale. Inoltre sarà l'Ente Bilaterale deputato e competente ad attivarsi, anche su istanza dell'interessato, nei confronti delle aziende inadempienti per tutte le azioni utili alla riscossione dei contributi."

CONFAPI

FEDERMANAGER

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14
00161 ROMA