

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 5 DICEMBRE 2007 PER I DIRIGENTI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI

Addì, 22 dicembre 2010, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Premesso che:

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 Industriali".

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 imprese industriali 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.

Tutto ciò premesso concordano che:

Parte Seconda - Trattamento Economico

Art. 3 Determinazione del minimo contrattuale

- la Parte relativa al Trattamento economico (parte seconda) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 dicembre 2007 viene rinnovata in applicazione dei criteri finora tradizionalmente assunti nei rapporti tra le Parti;
- per i dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio 2011 il minimo contrattuale mensile base, di cui all'art. 3 comma 1 del vigente CCNL, è fissato in € 4.782 (euro quattromilasettecentottantadue/00); con decorrenza dal 1° gennaio 2012, in € 5.032 (euro cinquemilatrecentadue/00); con decorrenza dal 1° gennaio 2013, in € 5.232 (cinquemiladuecentotrentadue/00)
- Pertanto:
 - sulle retribuzioni di fatto dovute alla del 31.12.2010, è apportato, con decorrenza 1° gennaio 2011, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di € 4.782,00 mensili e quello in vigore al 31.12.2010 (€ 4.482,00), vale a dire un importo di € 300,00 mensili;
 - sulle retribuzioni di fatto dovute alla del 31.12.2011, è apportato, con decorrenza 1° gennaio 2012, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di € 5.032,00 mensili e quello in vigore al 31.12.2011 (€ 4.782,00), vale a dire un importo di € 250,00 mensili;
 - sulle retribuzioni di fatto dovute alla del 31.12.2012, è apportato, con decorrenza 1° gennaio 2013, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di € 5.232,00 mensili e quello in vigore al 31.12.2012 (€ 5.032,00), vale a dire un importo di € 200,00 mensili.

I miglioramenti economici ricorrenti sulle retribuzioni mensili di fatto attribuiti aziendali, successivamente al 31 dicembre 2007, sono assorbibili o congruagliabili fino a concorrenza con gli aumenti stabiliti dal presente accordo.

L'Allegato all'art. 3 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.


2

Disposizioni transitorie

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) resta confermato quanto previsto dalla lettera a) della disposizione transitoria in calce all'art. 3 del CCNL 25 luglio 2000.

Art. 6 Contrattazione legata ad obiettivi

A far data dal 1° gennaio 2011, l'art. 6 del CCNL 5 dicembre 2007, è così sostituito:

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. 2.
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. 4 le Parti hanno individuato 2 (due) modelli esemplificativi idonei allo scopo.

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 (dieci), restando inteso che gli aumenti periodici di anzianità già maturati, concorrono al raggiungimento del predetto limite massimo.

Parte Terza – Svolgimento del rapporto

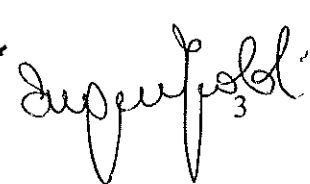
Allegato all'art. 9, lettera b)

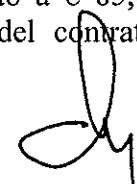
In relazione ai parametri inflattivi, per il triennio 2011 / 2013, il contributo complessivo annuo alla Fondazione IDI per il finanziamento delle iniziative formative della fondazione medesima è stabilito in € 200,00 (duecento/00), per ciascun dirigente in forza, ripartito pariteticamente tra azienda e dirigente.

Art. 10 Trasferte e missioni

A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabile dovuto alle condizioni previste dall'art. 10, comma 1, è stabilito in cifra fissa nell'importo di € 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.

Restano confermate le disposizioni di cui ai commi 3,4 e 5.

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

A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'importo delle indennità previste al comma 2 lettera b), viene elevato rispettivamente a € 150.000,00 (centocinquantamila/00) per il dirigente senza figli a carico né coniuge, e a € 220.000,00 (duecentoventimila/00) per il dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge. Il contributo annuo con il quale il dirigente concorre ai costi aziendali, di cui al comma 5, è elevato a € 150,00 (centocinquanta/00).

Parte quinta – Tutele sindacali del rapporto

Art. 19 – Collegio Arbitrale

A far data dal 1° gennaio 2011, il comma 16 dell'art. 19 del CCNL 5 dicembre 2007, è così sostituito:

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.

Restano confermate le disposizioni di cui ai commi 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,17,18 e 19.

Art. 20 – Rappresentanze Sindacali Aziendali

A far data dal 1° gennaio 2011, vengono aggiunti i seguenti commi all'art. 20 del CCNL 5 dicembre 2007:

4. In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive 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.
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.


Augusto


Mario

Parte sesta – Risoluzione del rapporto

L'Osservatorio contrattuale, stabilito dall'Accordo Interconfederale del 23.12.2009, avrà 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, cosicchè 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 2011.

Parte settima – Disposizioni generali

Art. 29 Diritti di informazione e consultazione

L'art. 29 è abrogato.

Bilancio di Competenze

Le Parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze favore dei:

- ✓ 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 due anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni cinque anni;
- ✓ dirigenti disoccupati per i quali il percorso potrà essere propedeutico all'attività di riqualificazione e ricollocazione, fruibile secondo le modalità previste dagli strumenti contrattuali.

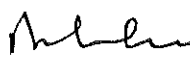
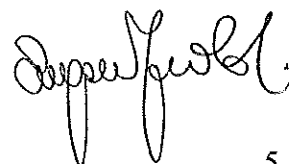
Il bilancio di competenze sarà curato e offerto dal Fondo Dirigenti PMI sia per i dirigenti in servizio che per i disoccupati, sulla base di uno specifico Piano formativo progettato dall'Osservatorio della Bilateralità, che provvederà altresì ad individuare le primarie società specializzate che opereranno in convenzione. Il dirigente in servizio dovrà fornire i riferimenti della propria azienda per consentire al Fondo Dirigenti PMI il controllo dello stato di adesione.

Dirigenti disoccupati

Con decorrenza dal 1° gennaio 2011, le parti convengono di estendere nei confronti dei dirigenti destinatari del presente contratto, l'istituto della GSR-FASI. Pertanto da tale data le aziende saranno obbligate ad assolvere gli adempimenti contributivi e amministrativi previsti dalla predetta gestione, per consentire ai dirigenti interessati di usufruire delle prestazioni a sostegno del reddito e dei servizi attivi per agevolare la ricollocazione sul mercato del lavoro.

L'Osservatorio contrattuale, stabilito dall'Accordo Interconfederale del 23.12.2009, avrà il compito di verificare entro la data del 28 febbraio 2011, la relativa fattibilità.

Previndapi


Le Parti convengono che, con decorrenza dal 1° gennaio 2011, per tutti i dirigenti iscritti al Previndapi - o che vi aderiranno- con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione nella misura minima dovuta al Fondo sia dalle imprese che dai dirigenti, stabilita dai precedenti accordi, dovrà essere applicata fino al limite di € 150.000,00 annui.

Si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia.

Fasi

La contribuzione al Fasi sarà adeguata nel corso del presente contratto sulla base degli adeguamenti disposti dalla normativa del Fondo.

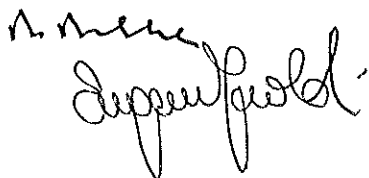
Decorrenza e durata

Il presente contratto 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.

CONFAPI



A. Mene
Superfoglio

FEDERMANAGER



M. C. Cini

Sezione seconda

Quadro superiore

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 possono essere loro 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 superiore 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 euro 3.308,00 (tremilatrecentotto,00) con decorrenza dal 1° gennaio 2012 in euro 3.385,00 (tremilatrecentotantacinque,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



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 aziendali e 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. 2. 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. 3 (tre) le Parti hanno quindi individuato 2 (due) 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



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, il Fondazione IDI, la struttura paritetica a cui affidare la realizzazione della formazione e dell'aggiornamento culturale professionale dei Quadri Superiori.

In aggiunta a quanto statutariamente previsto, il Fondazione IDI provvederà ad organizzare o comunque a promuovere:

Handwritten signatures and a page number.

3

- 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;
 - formazione per favorire l'occupabilità, nonché ad individuare criteri e forme di assistenza per la scelta e valutazione della formazione;
- 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, al momento della nomina o dell'assunzione del Quadro Superiore, 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, nonché per gli adempimenti di cui al comma 3 dell'art 2.

L'azienda deve consentire la partecipazione dei Quadri Superiori ai corsi organizzati per le finalità previste dall'Accordo interconfederale del 23 dicembre 2009.

Il Quadro Superiore è tenuto alla partecipazione al corso.

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.

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. 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:

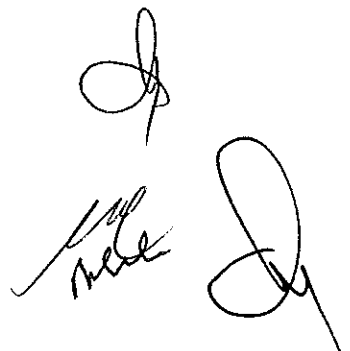
- fino a 6 anni di anzianità: 8 mesi di conservazione;
- da oltre 6 anni di anzianità: 12 mesi di conservazione.

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), 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:

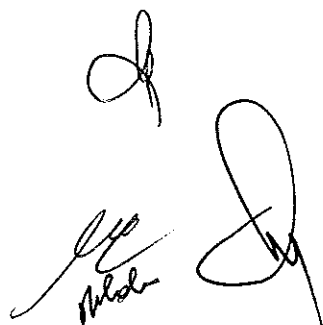
a) ove l'evento sia determinato da infortunio occorso anche non in occasione di lavoro ovvero da malattia professionale:

- 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 (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.

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, 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 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.

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 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.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature is a large, stylized cursive mark, and the initials 'AP' are written below it.

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 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 in 1/3 a carico del Quadro Superiore e 2/3 a carico dell'azienda.

Art. 14 – Mutamento di posizione

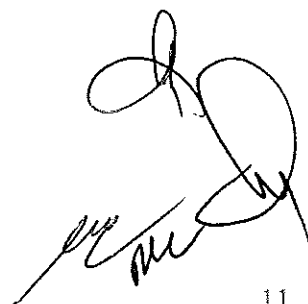
Il Quadro Superiore che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in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

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 2011.

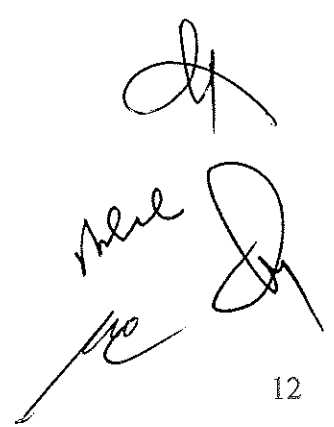
Art. 18 – Trattamento di fine rapporto

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

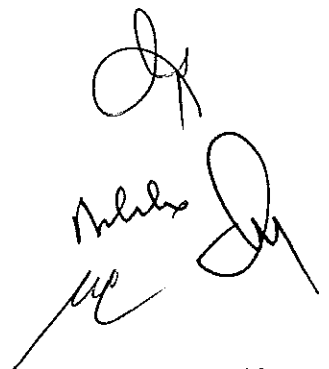
1. A tutti gli effetti del presente CCNL l'anzianità si computa comprendendo tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda anche con altre qualifiche.
2. Agli effetti della determinazione dell'anzianità ogni anno iniziato si computa pro-rata in relazione ai mesi di servizio prestato, 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 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 bilaterale

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, entro 30 giorni, i dati anagrafici relativi al Quadro Superiore interessato con le modalità che saranno definite dall'Osservatorio.
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 non oltre sei mesi decorrenti dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo.



5. Oltre a quanto sopra, le parti convengono di affidare all'Osservatorio il compito di definire gli strumenti necessari, da sottoporre alle parti firmatarie, per l'estensione al Quadro Superiore dell'assistenza sanitaria integrativa secondo le regole e gli strumenti previsti in materia per la categoria dei dirigenti in base a quanto stabilito all'Allegato n. 1 (uno), nonché per la realizzazione di una forma di Previdenza complementare. I lavori di cui sopra dovranno concludersi entro il 28 febbraio 2011.

6. 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 29 luglio 2009, procederanno entro 2 mesi dalla stipula del presente contratto 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 le seguenti materie: tutela in materia di salute e sicurezza; sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese; formazione; prevenzione; welfare integrativo; attività di indagine e ricerca; sviluppo delle pari opportunità; mercato del lavoro; prevedere forme di integrazione al reddito per gli apprendisti durante crisi aziendali.

Art. 23 - Assistenza sanitaria integrativa

Si rinvia integralmente all'Allegato n.1 del presente contratto.

Allegato 1: verbale di accordo sull'assistenza sanitaria integrativa

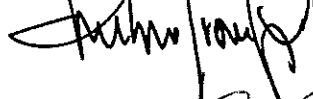
Allegato 2: linee guida per la costruzione di sistemi incentivanti (art. 4, comma1, lettera c)

Allegato 3: sistemi di incentivazione: modello base e modello complex

CONFAPI



FEDERMANAGER



ALLEGATO N°1

VERBALE DI ACCORDO SULL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Addì, 22 dicembre 2010 in Roma

CONFAPI

E

FEDERMANAGER

VISTO

le precedenti intese di cui all'accordo interconfederale del 23/12/2009

CONSIDERATA

La volontà comune delle parti di ricercare tutele in materia di previdenza e assistenza per il personale a cui si applicherà la normativa in materia di "Quadri Superiori" e ai soggetti indicati nell'accordo interconfederale prima richiamato

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

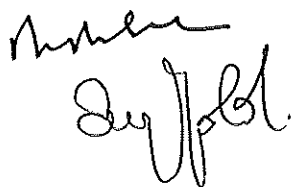
Le Parti s'impegnano, entro il 28 febbraio 2011, a definire e ad attuare, in successive e specifiche intese, una sanità integrativa del Fasi per i dirigenti delle aziende industriali, nonché una sanità integrativa del SSN per i quadri superiori, i titolari delle PMI ed i loro familiari, in base alle intese già in essere;

A tal fine, le Parti incaricano l'Osservatorio della Bilateralità, in virtù dell'Accordo interconfederale del 23/12/2009, di individuare gli strumenti necessari e le connesse modalità operative da sottoporre per la definitiva stesura e sottoscrizione entro e non oltre la stessa data del 28 febbraio 2011;

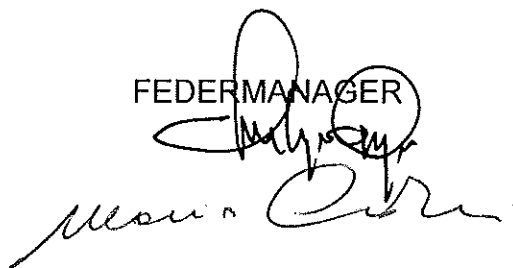


Le parti convengono sin d'ora che la specifica disciplina in materia prevederà tra i requisiti per l'iscrizione alla forma che sarà individuata, l'adesione per dirigenti e quadri superiori a Federmanager.

CONFAPI



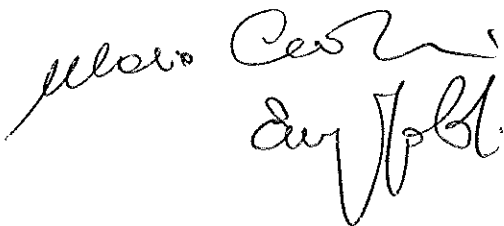
FEDERMANAGER



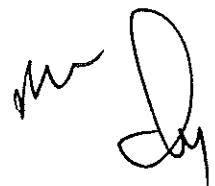
ALLEGATO N° 2

LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DI SISTEMI INCENTIVANTI (ART. 4, COMMA 1, LETTERA C)

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.



Mauro Cesarini
Dir. V. P. B.



Sistema di Incentivazione

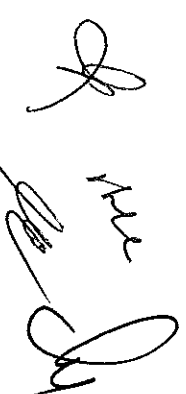
Modello Base



CONIRAPI

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.



Obiettivi e misura dell'incentivo

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato
per ciascun obiettivo

Punti conseguiti

Grado di
raggiungimento
dell' obiettivo

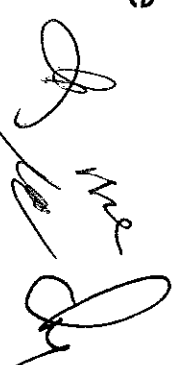
1	<90 %	0
2	Da 90% a 97%	80% peso dell'obiettivo
3	Da 97% a 105%	100% peso dell'obiettivo
4	Da 105% a 120%	120% peso dell'obiettivo
5	> 120 %	150% peso dell'obiettivo



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



CONFAP

Esempio di Sistema Incentivazione

Titolo: Responsabile Amministrativo
Nome:

Ributuzione: € 68.000,00

Incentivo al Target: € 10.200,00

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Risultato Conseguito	Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5		
1. Margine Operativo Lordo 3 Milioni €	40%	<2,7	2,7-2,91	2,91-3,15	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:
 $104/100 \times 10.200,00 \text{ €} =$
 $= 10.608,00 \text{ €}$



CONFAP

Sistema di Incentivazione

Modello Complex



CONFAPPI

1

Valore dell'incentivo e composizione degli obiettivi

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



Obiettivi e misura dell'incentivo

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato
per ciascun obiettivo

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

Grado di
raggiungimento
dell'obiettivo



Calcolo dell'Incentivo

Il calcolo dell'incentivo avviene nel seguente modo:

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



Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Resp. Amministrazione e Finanza
Nome:

Retribuzione: € 55.000,00

Incentivo al Target: € 5.500,00

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	Livello risultato					Risultato Conseguito	Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5		
1. Riduzione dei costi del 5% dei costi	30%	<4,75%	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	>60Mll	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:
 $102/100 \times 5.500,00 \text{ €} =$
 $= 5.610,00 \text{ €}$

[Signature]

CONFAP!

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	Livello risultato					Risultato Conseguito	Punti Ponderati
		<90% 1	90-97% 2	97-105% 3	105-120% 4	>120% 5		
1. Margine Operativo Lordo 7 Milioni €	20%	<6,3	6,3-6,8	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:
 $88/100 \times 5.000,00 \text{ €} =$
 $= 4.400,00 \text{ €}$



CONFAP



FEDERMANAGER

FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI