

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 25 LUGLIO 2000 PER I DIRIGENTI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI

Addì, 21 dicembre 2004, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

Premesso che

nel valutare rispondente alla realtà delle piccole e medie imprese industriali, un rinnovo contrattuale articolato in applicazione dei criteri finora tradizionalmente assunti nei rapporti tra le stesse parti, ribadiscono la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa.

I continui cambiamenti economici, tecnologici e di mercato rendono la risorsa umana e, in particolare, quella manageriale, un fattore determinante per garantire l'aumento del grado di competitività delle imprese, in uno scenario internazionale ormai globalizzato.

Nel confermare l'esigenza di affermare un modello di relazioni industriali più moderno e rispondente alla figura dirigenziale, convengono, quindi, che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote della retribuzione del dirigente a obiettivi aziendali condivisi, in luogo di indifferenziati automatismi contrattuali, costituisce un passaggio di grande rilevanza per la valorizzazione delle risorse dirigenziali.

In tale quadro concordano la costituzione di un Osservatorio bilaterale permanente per monitorare i criteri e le modalità di attuazione della contrattazione individuale di retribuzione variabile collegata a obiettivi collettivi ed individuali, nonché individuare le iniziative più utili affinché tali forme di contrattazione abbiano generalizzata applicazione.

Nel corso della vigenza contrattuale, promuoveranno una riunione delle delegazioni, con periodicità almeno annuale, al fine di verificare i risultati dell'attività dell'Osservatorio, nonché gli esiti delle iniziative promosse bilateralmente e di quelle in corso di definizione onde assumere ogni opportuna e conseguente determinazione volta al raggiungimento degli obiettivi condivisi;

concordano:

- che la Parte relativa al Trattamento economico (parte seconda) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 25 luglio 2000, come modificata dall'accordo del 3 aprile 2003, scaduta il 31 dicembre 2003, viene rinnovata in applicazione dei criteri finora tradizionalmente assunti nei rapporti tra le Parti;
- che, pertanto, ai dirigenti in servizio alla data del 1 gennaio 2004 ed ancora alle dipendenze della stessa impresa alla data di stipulazione del presente accordo, viene riconosciuto, a titolo di emolumenti arretrati relativi al 2004, un importo forfettario pari a € 2.000,00 (euro duemila/00), comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, che verrà corrisposto in due soluzioni:

- ✓ il 50 per cento verrà erogato con la retribuzione di competenza del mese di gennaio 2005;
- ✓ il 50 per cento verrà erogato con la retribuzione di competenza del mese di giugno 2005.

Qualora il rapporto di lavoro si risolva, quanto non corrisposto dell'importo verrà erogato unitamente alle competenze di fine rapporto.

Per i dirigenti nominati o assunti successivamente al 1° gennaio 2004 ed ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo, si procederà alla corresponsione di un rateo mensile pari a € 166,67 (euro centosessantasei/67) per ogni mese intero di servizio;

- che il minimo contrattuale mensile base è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2005, in € 3.712,30 (euro tremilasettecentododici/30) e, con decorrenza dal 1° gennaio 2006, in € 3.822,30 (euro tremilaottocentoventidue/30).

Resta fermo quanto previsto al punto n. 1), primo comma, secondo periodo, nonché secondo e terzo comma, dell'art. 3 del CCNL 25 luglio 2000.

Sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2004 è apportato, con decorrenza dal 1° gennaio 2005, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di 3.712,30 euro stabilito dal presente accordo e il minimo base in vigore al 31 dicembre 2004. Allo stesso modo, sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2005, sarà apportato, con decorrenza dal 1° gennaio 2006, un ulteriore aumento pari alla differenza tra il minimo base decorrente dal 1° gennaio 2006 e il minimo base in vigore al 1° gennaio 2005.

In applicazione di quanto concordato con l'accordo 27 novembre 1997, i miglioramenti economici ricorrenti sulle retribuzioni mensili di fatto attribuiti aziendali, successivamente al 31 dicembre 1998, sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti stabiliti dal presente accordo.

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;
- b) stante la natura di emolumenti arretrati dell'importo riferito al 2004 (euro 2.000,00), esso è assorbibile o conguagliabile con i miglioramenti economici ricorrenti attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 1998. Il predetto importo è utile ai fini del computo del TFR.

Art. 6 Aumenti di anzianità

L'articolo è abrogato.

Norma transitoria

Il dirigente mantiene il diritto al solo aumento periodico di anzianità in corso di maturazione alla data di stipulazione del presente CCNL, secondo le norme contenute nell'abrogato art. 6.

Gli aumenti di anzianità maturati in base all'abrogato art. 6 e quello maturato in base al primo comma della presente norma transitoria, non sono assorbibili o conguagliabili con gli eventuali trattamenti di miglior favore percepiti dal dirigente, salvo che questi ultimi risultino attribuiti, in forma espressa, allo stesso titolo.

Gli aumenti biennali di anzianità maturati fino al 30 settembre 1989 e percepiti a tale data continuano ad essere corrisposti nella misura di € 111,14 (euro centoundici/14) mensili per ciascun aumento di anzianità.

Nuovo Art. 6 - Contrattazione individuale legata ad obiettivi

L'Azienda ed il dirigente pattuiscono importi variabili con periodicità mensile, nei dodici mesi o con altra cadenza nell'arco di dodici mesi, collegati al raggiungimento di obiettivi aziendali concordati. Sono fatte salve diverse intese sulla periodicità.

Qualora non vi siano pattuizioni in proposito, il dirigente 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 biennio di anzianità di servizio con qualifica di dirigente, successivo al biennio attualmente in corso, 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 (euro centoventinove/11);
- b) gli aumenti retributivi complessivamente riconoscibili al dirigente non possono essere superiori a dieci, restando inteso che gli aumenti periodici di anzianità già maturati in base all'abrogato art. 6 e quelli nominati nella norma transitoria relativa all'abrogazione dell'art. 6, concorrono al raggiungimento del predetto limite massimo.

Art. 7 – Ferie

Considerato quanto previsto dal D.L.vo 8 aprile 2003, n. 66 come modificato dal D.L.vo 19 luglio 2004, n. 213,

- il comma 1 viene integrato con il seguente periodo:

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

- il comma 4 viene così sostituito:

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

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

Art. 10 - Trasferte e missioni

OMISSIS

Disposizione transitoria (sostituisce la precedente)

Relativamente alle trasferte e missioni effettuate dopo il 31 dicembre 2003 e fino al 31 dicembre 2004, l'importo aggiuntivo di cui all'art. 10 del CCNL 25 luglio 2000 continua a essere calcolato sul minimo mensile contrattuale base in vigore al 31 dicembre 2003, sempre diminuito dell'importo per ex variazione automatica (pari a 816,52 euro) confluito nel predetto minimo.

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

- il comma 9 è sostituito dal seguente:

“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”;

- alla fine del comma 2, lettera a), primo alinea, è inserito il seguente periodo:

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

- alla fine del comma 2, lett. b), è inserito il seguente periodo:

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

- Al comma 2, lettera a), terzo alinea, dopo le parole “.....in caso di morte.”, viene eliminato il punto e viene inserita la seguente locuzione:

“,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”;

- Al comma 2, lett. b):

- dopo le parole “in caso di morte”, la congiunzione “e” viene sostituita con la disgiunzione “o”.
- le somme assicurate dalla polizza ivi prevista per la morte e l'invalidità permanente del dirigente, dovute a cause diverse dall'infortunio comunque determinato e dalla malattia professionale, sono così rideterminate:

<u>dal 1 luglio 2005</u>	– dirigente senza figli a carico né coniuge	€ 116.202,80
	– dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge.	€ 162.683,92
<u>dal 1 luglio 2007</u>	– dirigente senza figli a carico né coniuge	€ 129.114,22
	– dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge	€ 180.759,91

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che, relativamente alla ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), 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, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;
2. dall'Inail, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente;
3. da altro ente previdenziale o da una Azienda Sanitaria Locale, in ogni altro caso.

Le Parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi 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.

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

Art. 19 Collegio arbitrale

OMISSIS

Allegato all'art. 19

L'Allegato all'art. 19 è sostituito dal seguente.

“Ai dirigenti industriali promossi o assunti a tempo indeterminato in unità produttive, fino a 250 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato alla data di stipulazione del contratto di assunzione, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L., si applica, 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 24 mesi dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito del suddetto periodo di 24 mesi, resta temporaneamente sospesa l'applicazione della disciplina di cui agli artt. 19 e 22, secondo comma, del presente C.C.N.L.. L'azienda, oltre che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 codice civile, potrà risolvere in qualunque momento, nel corso

dei 24 mesi di cui sopra, il rapporto di lavoro con comunicazione scritta e con l'applicazione di un preavviso di mesi 4.

Al fine di verificare l'operatività del presente accordo e per il conseguimento dello scopo che esso si prefigge, viene confermato l'Osservatorio nazionale costituito tra CONFAPI e FEDERMANAGER. L'Osservatorio, con cadenza semestrale, dovrà fornire ai firmatari del presente C.C.N.L. i dati pervenuti dalle aziende circa il numero dei dirigenti 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 24 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 C.C.N.L., nonché i termini di preavviso di cui all'art. 23 del C.C.N.L..

In via sperimentale, il presente allegato troverà applicazione, fino al 31 dicembre 2006, nelle unità produttive con più di 250 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Per i rapporti di lavoro costituiti entro tale data, la presente disciplina avrà applicazione fino al compimento del biennio anche se successivo al 31 dicembre 2006.

Le Parti si incontreranno nell'ultimo trimestre dell'anno 2006 per verificare:

- gli effetti dell'applicazione del presente accordo in funzione dello scopo che persegue;
- l'applicazione del presente allegato nelle unità produttive con più di 250 dipendenti a tempo indeterminato e l'opportunità della sua conversione in accordo definitivo anche per tali unità produttive".

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004, salvo le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2006.

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.

Letto, approvato e sottoscritto

CONFAPI

FEDERMANAGER

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);
- 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

VERBALE DI ACCORDO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Addì, 21 dicembre 2004, in Roma

t r a

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;
- 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

VERBALE DI ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DI UNA COMMISSIONE PERMANENTE DEL “FONDO DIRIGENTI PMI” PER IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA’ NEI RAPPORTI CON IL TERRITORIO

Addì, 21 dicembre 2004, in Roma

tra

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

VISTO

- 1) l’articolo 118 della legge n. 388/2000 come modificato dall’articolo 48 della legge n. 289/2002;
- 2) l’Accordo Interconfederale nazionale tra Confapi e Federmanager del 10.6.2003;
- 3) lo Statuto ed il Regolamento del Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali “Fondo Dirigenti PMI”;
- 4) il Decreto Ministeriale del 4.8.2003;

CONSIDERATO

- 1) la necessità di favorire lo sviluppo di competenze più consone alle esigenze delle imprese con un sistema di formazione continua che adegui le professionalità dei dirigenti alle nuove tecnologie introdotte nelle PMI ed alle strategie organizzative finalizzate ad una costante ed elevata qualità dei prodotti e dei servizi;
- 2) la necessità di una formazione continua che favorisca la crescita delle capacità professionali dei dirigenti;
- 3) l’opportunità di costituire una Commissione permanente per il coordinamento delle attività del Fondo Dirigenti PMI nei rapporti con il territorio per realizzare i primi interventi, coerenti con il mandato di rappresentanza assegnato dal Fondo Nazionale, per la promozione e l’avvio delle sperimentazione del Fondo stesso.

CONCORDANO CHE

- 1) è costituita la Commissione permanente per il coordinamento delle attività nei rapporti con il territorio, con il nome di Commissione Permanente C.A.R.T., composta dalla Presidenza del Fondo nazionale, facendo salva la natura bilaterale e paritetica del Fondo e delle Articolazioni Regionali;
- 2) il mandato della Commissione permanente segue quello della Presidenza del Fondo Dirigenti PMI;
- 3) la Commissione, nella fase di avvio, avrà sede presso la Fondazione IDI, Corso di Porta Romana, n. 51, Milano, e si avvarrà della sua struttura operativa. Le condizioni operative, logistiche ed economiche saranno definite con apposita convenzione tra il Fondo Dirigenti PMI e la Fondazione IDI;

- 4) la Commissione sarà supportata da un Gruppo Tecnico, con specifiche competenze in materia di formazione professionale, la cui composizione, paritetica, verrà indicata dalla stessa Commissione, salvaguardandone le caratteristiche di snellezza operativa;
- 5) sarà promossa, anche avvalendosi della struttura della Fondazione IDI, una campagna informativa nei confronti delle imprese e dei consulenti del lavoro, volta ad affiancare l'azione che le Associazioni e Federazioni della Confapi hanno già avviato per la raccolta delle adesioni al Fondo. Di tale campagna sarà data preventiva comunicazione e successiva rendicontazione agli organismi del Fondo Nazionale.
- 6) sarà promosso un incontro tra la Commissione permanente ed il Coordinamento delle Regioni, per un primo confronto su come coordinare le diverse risorse e azioni destinate alla formazione continua nelle diverse regioni;
- 7) saranno intraprese tutte le iniziative volte a rendere più agevole l'avvio delle attività, anche promuovendo un incontro dei rappresentanti del Fondo nazionale con i rappresentanti delle Associazioni e Federazioni della Confapi, nonché con quelli delle Associazioni territoriali di Federmanager;
- 8) non appena raggiunte a livello nazionale le intese necessarie per realizzare la piena operatività del Fondo Dirigenti PMI, la Commissione permanente C.A.R.T., in collaborazione con il Gruppo Tecnico, provvederà a definire con apposito regolamento gli indirizzi regionali in conformità con quanto disposto dal C.d.A. del Fondo;
- 9) la presente intesa potrà essere opportunamente integrata e modificata dalle Parti anche in base a quanto verrà eventualmente deliberato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea del Fondo Dirigenti PMI.

CONFAPI

FEDERMANAGER

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

Addì, 21 dicembre 2004, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

- visto l'avviso comune sottoscritto in data 3 luglio 2002 rivolto alla predisposizione di misure di sostegno al reddito dei dirigenti, con particolare riguardo alla revisione del trattamento economico da riconoscersi in caso di disoccupazione involontaria;
- visto l'accordo del 3 aprile 2003 con il quale le parti si sono impegnate alla revisione dell'avviso comune di cui sopra tenendo conto di quanto stabilito in materia nel Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 5 luglio 2002, con riferimento, in particolare, all'innalzamento del limite massimo dell'importo del trattamento di disoccupazione e all'utilizzo, per il finanziamento di un livello di tutela integrativo del medesimo trattamento, del contributo dello 0,30% attualmente versato per il trattamento di mobilità;
- visto il medesimo accordo del 3 aprile con il quale si è convenuto la costituzione di un ente bilaterale per la gestione di un fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per i dirigenti disoccupati, finanziato anche con uno specifico contributo a carico delle imprese;
- vista altresì l'iniziativa congiunta in data 26 novembre 2003, finalizzata a recuperare effettività alla contribuzione versata all'Inps per finanziare il sistema degli ammortizzatori sociali nonché a rafforzare i trattamenti in caso di disoccupazione per la categoria, elevandone la misura e prolungandone la durata, in collegamento con il disegno di legge per la riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori;
- confermata nel suddetto avviso comune l'istituzione di un livello integrativo di tutela finanziato mediante l'utilizzo di una quota dell'attuale contribuzione a carico dell'azienda, e in particolare dello 0,30% versato all'Inps per il trattamento di mobilità – dal quale peraltro i dirigenti sono esclusi – ed anche con uno specifico contributo a carico delle imprese;
- considerato il protrarsi dell'iter legislativo per l'approvazione del provvedimento di riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali;
- ravvisata, comunque, la necessità e l'urgenza della ricerca di specifici strumenti di sostegno del reddito dei dirigenti, in attesa della riforma legislativa;

tutto quanto sopra visto e considerato:

si conviene

1. la costituzione di un gruppo tecnico paritetico di lavoro, composto da 3 rappresentanti per ciascuna parte, incaricato di definire la realizzazione del Fondo bilaterale per il sostegno del

reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati e le relative modalità operative, al fine di erogare prestazioni economiche integrative di quelle di legge secondo quanto sarà stabilito dai decreti attuativi del disegno di legge delega n. 848/bis attualmente all'esame del Parlamento;

2. il gruppo di lavoro dovrà presentare alle parti entro il 30 aprile 2005 il progetto operativo, ovvero in alternativa dovrà individuare, entro la stessa data, un progetto equivalente, sempre di natura contrattuale, finalizzato al medesimo obiettivo qualora l'iter di approvazione del d.d.l. n. 848/bis non risultasse concluso o, comunque, non coerente con il termine convenuto del 30 aprile 2005;
3. il fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati o, eventualmente, il progetto contrattuale equivalente e alternativo, dovrà essere operativo nel più breve tempo possibile ed, indicativamente, entro il 31 dicembre 2005.

CONFAPI

FEDERMANAGER

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

Addì, 21 dicembre 2004, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

premesso che

- le suddette Parti concordano la costituzione di un Gruppo di studio paritetico con il compito di esaminare e proporre soluzioni idonee alla costituzione, nell'ambito della Fondazione IDI, ovvero di un Ente bilaterale ad hoc, di uno strumento contrattuale, gestito dalle parti, che favorisca l'incontro tra domanda e offerta di lavoro di dirigenti disoccupati o interessati da processi di liquidazione aziendale;
- la richiamata disposizione contenuta nel suddetto D.L.vo stabilisce che sono autorizzati, tra gli altri, allo svolgimento dell'attività di intermediazione gli enti bilaterali nel rispetto dei requisiti previsti dalla disposizione medesima;
- il quadro normativo si è completato con l'emanazione dei previsti decreti ministeriali ma è ancora necessario fare gli opportuni approfondimenti circa la loro corretta attuazione;
- occorre utilizzare, per quanto consentito, il sostegno logistico e organizzativo delle parti al fine di realizzare il necessario coinvolgimento del territorio nonché quelle economie di scala che consentono la maggiore efficienza;
- a questo fine le attività dovranno tenere conto di quanto già esistente in materia nell'ambito delle stesse parti e tenendo conto che la Fondazione IDI ha già la natura di ente bilaterale;

tutto ciò premesso

le Parti convengono che:

- 1) tenendo conto che è possibile avviare, nell'ambito della Fondazione IDI, previo adeguamento delle norme statutarie alle vigenti disposizioni di legge con conseguente rilascio dell'apposita autorizzazione ministeriale, l'attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione, in modo che possano mettere in rete le loro caratteristiche professionali al fine di favorire una rapida ricollocazione;
- 2) è altresì possibile creare una rete di punti informatici, collegati con la banca dati centrale gestita dalla Fondazione IDI, avvalendosi, nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti in materia, delle strutture territoriali di Federmanager e di Confapi, in modo da favorire la raccolta dei curricula dei dirigenti;

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

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

CONFAPI

FEDERMANAGER

VERBALE DI ACCORDO RELATIVO ALLA RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE
CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

Addì, 21 dicembre 2004, in Roma

t r a

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

- Valutata l'esigenza di salvaguardare l'applicazione delle tutele contenute nell'art. 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro per procedimenti civili e penali che vengano attivati a distanza di tempo e con riferimento a funzioni svolte dal dirigente nell'ambito di un'azienda non più in grado di sostenere le coperture previste dal medesimo articolo;

convengono

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

CONFAPI

FEDERMANAGER

ACCORDO RELATIVO AL CONTRIBUTO IDI

Addì, 21 dicembre 2004, in Roma

CONFAPI

e

FEDERMANAGER

- Visto quanto convenuto con verbale di accordo del 22 giugno 2004;
- confermato tutto quanto in esso considerato e concordato;

convengono

di confermare per gli anni 2005 e 2006 il contributo complessivo annuo alla Fondazione IDI, di cui all'allegato all'art. 9 del CCNL nella misura pari a € 200,00 (duecento) per ciascun dirigente in forza, ripartito pariteticamente tra azienda e dirigente.

CONFAPI

FEDERMANAGER

VERBALE DI ACCORDO RELATIVO AL FIPDAI

Addi, 21 dicembre 2004, in Roma

t r a

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