

poranee di imprese (ATI) che, per la natura stessa della Organizzazione / Associazione, non hanno o non possono avere una ordinaria interlocuzione a carattere sindacale con Federmanager in sede territoriale e/o aziendale.

Con lo stesso obiettivo, si è prevista la facoltà per le Associazioni territoriali di Confindustria e di Federmanager di costituire

Commissioni territoriali con il compito di esaminare, approvare e validare piani formativi aziendali in tutti i casi nei quali in azienda non sia presente la RSA dei dirigenti.

A tal fine le Parti hanno anche predisposto il fac-simile di protocollo d'intesa da utilizzarsi in sede territoriale, reperibile sul sito web di Federmanager.

DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto ha durata di cinque anni sia per la parte economica che normativa (1° gennaio 2004-31 dicembre 2008).

Per le implicazioni facilmente comprensibili derivanti dalle varie tematiche del rinnovo sarà cura della Federazione avviare tempestivamente un organico programma di interscambio informativo e valutativo con i Coordinamenti nazionali di RSA e sollecitare le Associazioni territoriali a fare altrettanto con le loro rappresentanze aziendali; non c'è dubbio infatti che lo sviluppo della cosiddetta "contrattazione individuale" passa anche attraverso il rilancio del ruolo della RSA e una politica sindacale, sul territorio, idonea a promuovere la costituzione di nuove rappresentanze nelle molte aziende ove ne esistono i presupposti.

NOTE ILLUSTRATIVE DEL CCNL 2004 - 2008 STIPULATO TRA FEDERMANAGER E CONFINDUSTRIA PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

I testi degli accordi per il rinnovo in argomento sono preceduti da un preambolo politico (nota d'intenti) la cui valenza sindacale va adeguatamente sottolineata e valutata.

In tale preambolo si conferma la volontà delle Parti di affermare un nuovo modello di relazioni industriali, si ribadisce la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di crescita competitiva attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale e c'è l'impegno a valorizzare tale ruolo anche mediante la promozione e la diffusione – in tutte le imprese e per tutti i dirigenti – di sistemi di retribuzione variabile – basati su parametri oggettivi e trasparenti – in grado di coinvolgere il dirigente e che correlino una quota significativa della sua retribuzione agli andamenti aziendali.

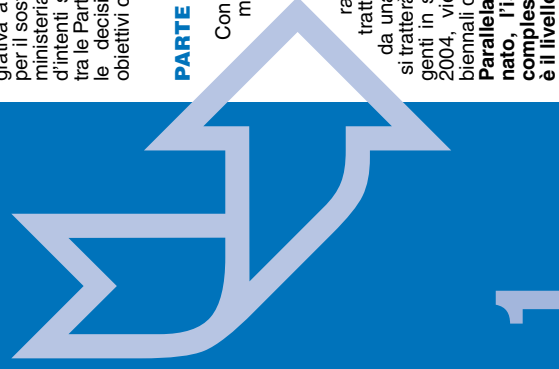
Per sostanziare questo impegno, per proporre alle Parti le iniziative ritenute più utili a diffondere i sistemi retributivi di cui sopra e per monitorarne gli sviluppi a livello aziendale, è stata decisa la costituzione di un Osservatorio bilaterale permanente: questo organismo tecnico avrà un ruolo di notevole rilevanza in quanto chiamato a presidiare tematiche centrali del nuovo modello contrattuale.

Per esaminare sul piano politico sindacale i risultati della attività dell'Osservatorio, per valutarne le proposte e per fare il punto sugli aspetti del rinnovo contrattuale legati a specifici provvedimenti legislativi (previdenza integrativa a capitalizzazione e fondo bilaterale per il sostegno al reddito) e ad autorizzazioni ministeriali (Agenzia per il lavoro), nella nota d'intenti sono stati previsti incontri periodici tra le Parti per individuare, qualora necessarie, le decisioni utili al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

PARTE ECONOMICA

Con il nuovo contratto cambia radicalmente la struttura retributiva del dirigente: scompaiono il minimo contrattuale, l'importo ex elemento di maggiorazione, l'ex meccanismo di variazione automatica (peraltro già ricompreso nel minimo contrattuale) e, fatto salvo quanto previsto da una specifica norma transitoria su cui si tratterà in seguito e che riguarda solo i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004, viene abrogato l'istituto degli scatti biennali di anzianità.

Parallelamente viene introdotto e disciplinato, l'istituto del trattamento minimo complessivo di garanzia – TMCG: il TMCG è il livello retributivo annuo, di volta in volta stabilito dalle Parti in sede di rinnovo



del contratto nazionale, al di sotto del quale nessun dirigente può essere collocato.

2

IL TMCg DAL 2004 E DAL 2007

Il rinnovo contrattuale del 24.11.04 ha effetto e decorrenza dal 1° gennaio 2004 e, pertanto, a partire da tale data, per i dirigenti in servizio alla stessa data o assunti o promossi successivamente ad essa, il rinnovo prevede quanto segue:

Un TMCg pari a 52.000 € annui per i dirigenti con anzianità aziendale da dirigente, fino a 6 anni;

Un TMCg pari a 62.000 € annui per i dirigenti con anzianità aziendale da dirigente, superiore a 6 anni;

I livelli di cui sopra valgono per gli anni 2004, 2005 e 2006.

Per gli anni 2007 e 2008 e quindi a decorrere dall'1.1.2007, il livello dei due TMCg passa, rispettivamente, a 55.000 € ed a 70.000 € a seconda della anzianità come sopra descritta.

I TMCg di 52.000 € per il triennio 2004 - 2006 e di 55.000 € per il biennio 2007 - 2008 costituiscono la soglia di ingresso in categoria.

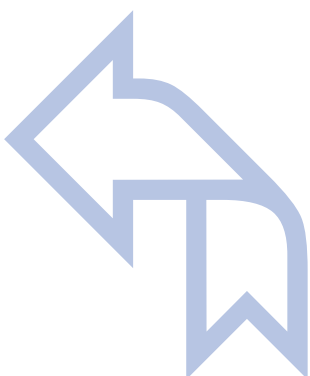
RAFFRONTO TRA TMCg E RETRIBUZIONE INDIVIDUALE

La verifica tra il TMCg di riferimento ed il trattamento economico annuo riconosciuto a ciascun dirigente deve essere effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno: la prima verifica, pertanto, deve essere stata effettuata entro il 31.12.2004.

Il raffronto va fatto prendendo in considerazione le voci "fisse" tradizionali (minimo contrattuale, ex elemento di maggiorazione, aumenti di anzianità), il superminimo nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma contrattuale o no, nella misura che risulta quantificata in busta paga.

Nell'operare il raffronto di cui sopra, è stato espressamente previsto di escludere dal computo della retribuzione annua percepita dal dirigente e quindi dal confronto con il TMCg di riferimento, i seguenti importi retributivi:

- somme variabili collegate a risultati (MBO) concordati individualmente e/o collettivamente;
- gratifiche una tantum;
- indennità aggiuntive per rimborso spese



non documentabili.

Si è ritenuto di non procedere ad una elencazione dettagliata delle voci retributive da prendere in considerazione ai fini del confronto con il TMCg, sia per le diverse scelte che le aziende possono compiere in merito a specifici trattamenti e/o emolumenti riconosciuti ai propri dirigenti e sia per lasciare, a livello aziendale, margini di discrezionalità sui criteri applicativi della norma.

Tale impostazione consente alle Rappresentanze sindacali, ove presenti, di aprire un confronto con l'azienda anche per salvaguardare eventuali specificità esistenti.

Si sottolinea che il trattamento economico annuo lordo da considerare ai fini del confronto con il TMCg di riferimento è quello che deriva dalla somma di quanto effettivamente erogato di mese in mese nell'anno considerato e non moltiplicando per 13 o più mensilità la retribuzione di dicembre: operando in tal modo, infatti, in caso di incrementi retributivi permanenti riconosciuti in corso d'anno, si effettuerebbe un raffronto in pelus per il dirigente.

DIFFERENZE TRA TRATTAMENTO INDIVIDUALE E TMCg

Qualora dal confronto effettuato a fine anno fra il trattamento economico percepito dal dirigente (calcolato come sopra detto) ed il valore del TMCg dovesse risultare una differenza in negativo per il dirigente, l'azienda dovrà intervenire per assicurare il livello retributivo "di garanzia".

A tal fine si opererà in due tempi: inizialmente attraverso la corrispondenza, nello stesso mese di dicembre, di un importo una tantum erogato a titolo di "adeguamento al TMCg" utile a garantire il livello retributivo di garanzia.

Per il 2004 tale verifica deve essere stata operata entro il 31 dicembre dello stesso anno. L'importo "una tantum" sarà considerato utile ai fini del Tt.

Successivamente attraverso la corrispondenza, a partire dal mese di gennaio

c) offrire ai dirigenti di cui al punto a) un insieme di servizi, anche per il tramite di convenzioni con altre agenzie autorizzate, tra i quali l'orientamento professionale, fornendo anche indicazioni sulle trend occupazionali e l'analisi e l'identificazione dei bisogni di formazione.

Per l'attuazione di tali obiettivi, le Parti hanno ritenuto necessario costituire un gruppo di lavoro paritetico, che effettui le necessarie verifiche tecniche in ordine ai seguenti problemi:

• forme e modi per avviare in quattro aree, a titolo sperimentale, i servizi integrati coerenti agli obiettivi prefissati al precedente punto c), 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; impiego delle risorse professionali necessarie e costi relativi.

Il gruppo dovrà terminare i propri lavori in tempo utile per sottoporre alle Parti ogni elemento di valutazione e di costo al fine di consentire l'operatività delle iniziative concordate entro il mese di febbraio 2005.

Le Parti hanno, infine, concordato di proporre al Consiglio di Amministrazione di Fondirigenti di valutare e deliberare in merito alle risorse economiche da destinare per la realizzazione dell'insieme delle iniziative previste.

FIPDAI

Confindustria e Federmanager hanno concordato circa la necessità di accelerare la procedura di liquidazione del FIPDAI, al fine di pervenire, nel più breve tempo possibile, alla definizione delle posizioni ancora in essere e, quindi, alla chiusura del Fondo.

A tal fine, è stato disposto che tutte le posizioni ancora attive vengano liquidate d'ufficio dal Fondo entro il 30 giugno 2005. Nei prossimi mesi, pertanto, il FIPDAI procederà a rendere nota agli iscritti tale determinazione, proponendo loro di riscattare la posizione previdenziale accumulata o, in caso contrario, di richiedere il trasferimento della stessa ad altra forma di previdenza complementare rientrante nell'ambito di applicazione del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124.

Lo scritto, potrà dunque accettare la proposta di riscatto ovvero esprimere la volontà di trasferimento, restando comunque esclusa ogni altra possibile opzione. In ogni caso, il Fondo provvederà alla erogazione ovvero al trasferimento delle somme soltanto dopo aver acquisito dagli iscritti stessi (o loro eventuali beneficiari), previa apposita richiesta agli stessi

rivolta, tutti gli elementi necessari alla operazione.

La domanda di trasferimento dovrà dunque essere indirizzata dallo scritto al Fondo entro il 30 giugno 2005 e dovrà presentare in allegato una dichiarazione scritta dalla quale risulti, da parte della nuova forma complementare prescelta, il consenso al trasferimento.

Di fatto, al fine del riscatto o del trasferimento della posizione maturata, viene meno l'obbligo di maturazione dei requisiti già indicati dal Regolamento applicativo dell'Accordo 20 gennaio 1994, che viene dunque su tali punti modificato. Resta fermo che tutte le domande di prestazione, riscatto anticipato o trasferimento pervenute al Fondo sulla base delle disposizioni regolamentari già in vigore avranno regolare seguito.

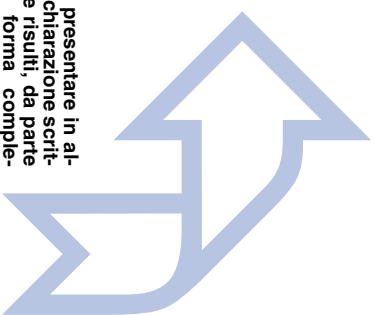
Qualora, successivamente al termine del 30 giugno sopra indicato, si riscontrerà la sussistenza di posizioni per le quali non si sia in condizione di dare corso a operazioni di riscatto né di trasferimento, le Parti ed il Fondo valuteranno eventuali ulteriori interventi al fine di individuare le più opportune soluzioni.

Confindustria e Federmanager hanno altresì concordato sulla opportunità di avviare approfondimenti tecnici al fine di verificare la possibilità di destinare i residui della liquidazione del FIPDAI al finanziamento del costituendo Fondo bilaterale integrativo per il sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati.

PIANI FORMATIVI - FONDIRIGENTI

Al fine di favorire al massimo il ricorso ai fondi per la formazione continua gestiti da Fondirigenti, Confindustria e Federmanager hanno concordato di costituire una Commissione in sede nazionale con il compito di esaminare ed esprimere il parere sulle richieste di finanziamento predisposte nelle situazioni nelle quali non è possibile formalizzare l'accordo sindacale.

Ci si riferisce alle situazioni nelle quali le richieste di finanziamento vengono predisposte, con valenza nazionale e pluriregionale, da Organizzazioni di rappresentanza delle imprese e/o associazioni tem-



retribuzione effettiva dei dirigenti, l'indennità ordinaria di disoccupazione viene a coprire non il 40% della retribuzione, bensì una quota significativamente inferiore. Tenendo conto di una retribuzione minima di 52.000,00 euro annui, la copertura è di solo il 22%; con riferimento ad una retribuzione media di 80/85 mila euro annui, il tasso di copertura scende al 13-14%.

Il tutto è poi aggravato dalla considerazione, certamente non secondaria, che il gettito derivante dalla contribuzione dei dirigenti, essendo il contributo rapportato alla retribuzione di fatto, è assai più elevato di quello di tutti gli altri lavoratori.

In considerazione di tale particolare situazione, sulla quale da tempo Confindustria e Federmanager hanno richiamato l'attenzione del Governo e del Parlamento, sottolineando più volte l'esigenza di un riequilibrio, che elimini o quanto meno attenui la sperequazione a danno della categoria, le Parti hanno ritenuto di concordare l'avvio di una procedura volta all'obiettivo di una forma contrattuale di sostegno del reddito del dirigente disoccupato, in collegamento anche con il disegno di legge delega n. 848 bis e con i decreti attuativi dello stesso.

Nelle premesse dell'accordo vengono richiamate le precedenti intese fra le Parti (avviso comune del 23 maggio 2002, accordo del 26 marzo 2003, avviso comune del 22 luglio 2003), nonché il protocollo sottoscritto tra Governo e Parti sociali il

5 luglio 2002, e viene ribadito il comune impegno per il rafforzamento dei trattamenti previsti in caso di disoccupazione e per l'istituzione di un livello integrativo di tutela, mediante la

cooperazione di un ente bilaterale, finanziato con l'utilizzo del contributo dello 0,30% attualmente versato dalle imprese per la mobilità - dalla quale i dirigenti sono esclusi - e attraverso un ulteriore contributo specifico, a carico dell'azienda.

Allo scopo di realizzare quanto sopra, l'accordo prevede, sul piano procedurale, la costituzione di un gruppo tecnico par-

tetico di lavoro, incaricato di studiare e mettere a punto un progetto per la costituzione di un Fondo bilaterale per l'erogazione delle prestazioni di sostegno, nonché le relative modalità operative.

Entro il termine del 28 febbraio 2005 il gruppo di lavoro presenterà alle Parti stipulanti il progetto oppure, qualora l'iter del ddl n. 848 bis non risultasse concluso o, comunque, non coerente col termine del 28 febbraio, un progetto alternativo, ma equivalente, finalizzato al medesimo obiettivo.

Il gruppo di lavoro verificherà anche la possibilità di destinare al finanziamento dell'istituto fondo bilaterale, in tutto o in parte, le risorse economiche residue, derivanti dalla definitiva liquidazione del Fipdai, coerentemente con le finalità previdenziali del Fipdai stesso.

Il fondo bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati o, eventualmente, il progetto alternativo equivalente, dovrà essere operativamente nel più breve tempo possibile: indicativamente, entro il 31 dicembre 2005.

AGENZIA PER IL LAVORO

Le Parti hanno inteso procedere nell'attuazione di quanto convenuto nel verbale di accordo del 6 febbraio 2004, ove era stata concordata la costituzione di un Gruppo di studio paritetico con il compito di esaminare e proporre soluzioni idonee alla costituzione, nell'ambito di Fondirigenti, ovvero di un Ente bilaterale ad hoc, di una "Agenzia del lavoro" per la dirigenza, gestita dalle Parti.

Preso atto del completamento del quadro normativo con l'emanazione dei previsti decreti ministeriali e della volontà di utilizzare, per quanto consentito, il sostegno logistico e organizzativo delle Parti, è stato convenuto di:

a) avviare, nell'ambito dell'ente bilaterale Fondirigenti, previo rilascio dell'apposita autorizzazione ministeriale, l'attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione, in modo che possano mettere in rete le loro caratteristiche professionali, al fine di favorire una rapida ricollocazione;

b) creare una rete di punti informativi, collegati con la banca dati centrale gestita da Fondirigenti, in modo da favorire la raccolta dei curricula dei dirigenti di cui al punto a), avvalendosi, nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti in materia, delle strutture territoriali di Federmanager e di Confindustria;

dell'anno successivo (gennaio 2005 e gennaio 2008), di un aumento della retribuzione mensile pari all'importo che dovesse risultare necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del TMSG.

Si precisa che tutta la nuova disciplina vale solo a partire dalla data di sottoscrizione del contratto e, con riferimento all'anno 2004, interessa solo ed esclusivamente i dirigenti in servizio al 24 novembre 2004 o assunti/promossi successivamente a tale data. Nessuna revisione, recupero o conguaglio pertanto essere operato nei confronti dei dirigenti che avessero risolto il rapporto di lavoro prima del 24 novembre 2004.

Nei confronti dei dirigenti con trattamento economico annuo superiore rispettivamente ai 52.000 € ed ai 62.000 € (valori sempre al netto delle componenti retributive non strutturali), l'impresa non dovrà effettuare alcun intervento in conseguenza del rinnovo contrattuale.

NUOVA STRUTTURA RETRIBUTIVA

A seguito della introduzione del meccanismo del TMSG si istituzionalizza quello che, per prassi, è sempre stato il modo di considerare la retribuzione del dirigente e cioè un trattamento economico "orbo" su base annua.

Al punto 6 dell'articolo 1 del nuovo contratto è comunque precisato che tale importo annuo continuerà ad essere erogato in 13 mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendali previste.

Conseguentemente, dal 1° gennaio 2005, in busta paga si avrà una unica voce retributiva denominata "trattamento economico individuale": tale voce riassumerà quanto veniva riconosciuto come minimo contrattuale, ex elemento di maggiorazione, aumenti di anzianità e superminimi. Tutti gli altri emolumenti (MBO, gratifiche una tantum, indennità, benefit, ecc.) così come quantificati ai fini fiscali e contributivi, vanno individuati mediante voci specifiche.

AUMENTI DI ANZIANITÀ

Con il contratto 2004 - 2008 viene soppresso l'istituto degli aumenti biennali di anzianità: per quanto sopra i dirigenti assunti / promossi dopo il 24 novembre 2004 non maturano più il diritto allo "scatto" biennale.

Con apposita disciplina transitoria, solo per i dirigenti in servizio alla data del 24

novembre 2004, è stato previsto un trattamento specifico per disciplinare due aspetti.

Il primo aspetto riguarda l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data del 24 novembre 2004: ne è stata garantita la corrispondenza alle condizioni e nella misura stabilite dall'articolo 6 del precedente contratto collettivo.

Ciò significa che il dirigente avrà diritto, se non ha già maturato il numero massimo degli scatti, a riceverne, al momento della relativa maturazione, l'importo di 129,11 € a titolo di aumento di anzianità. Tale importo non sarà assorbibile o conguagliabile con gli eventuali trattamenti di miglior favore percepiti dal dirigente salvo che questo non sia stato espressamente previsto.

Secondo aspetto: le Parti hanno stabilito che, in via transitoria, per la vigenza di questo rinnovo contrattuale, il dirigente in servizio che al 24 novembre 2004 non abbia già maturato il numero massimo di 10 scatti, ha diritto a maturare ulteriori aumenti biennali sempre al valore di 129,11 €.

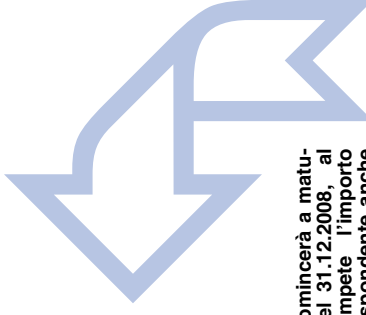
A differenza degli aumenti di anzianità maturati prima dell'abrogazione dell'istituto e dello scatto in corso di maturazione di cui sopra, l'aumento o gli aumenti che saranno corrisposti secondo la disciplina transitoria,

potranno essere assorbiti da futuri aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede di aziende a partire dal 1° gennaio 2005.

Per quanto riguarda l'aumento di anzianità che comincerà a maturare prima del 31.12.2008, al dirigente compete l'importo mensile corrispondente anche se la corrispondenza dovesse concretizzarsi successivamente alla scadenza del vigente contratto.

La salvaguardia degli aumenti di anzianità per i dirigenti in servizio al 24 novembre 2004, come è noto, è stato uno dei nodi più difficili da affrontare durante il negoziato con Confindustria e non ha certo aiutato la parità della trattativa per il rinnovo del contratto dei dirigenti del commercio chiusasi precedentemente con l'eliminazione dell'istituto in argomento.

È palese che la salvaguardia degli aumenti



di anzianità consentite di garantire una forma di manutenzione delle retribuzioni per i dirigenti nelle cui aziende non sono in atto politiche retributive in grado di coinvolgere tutti i dirigenti.

Con la disciplina transitoria di cui si è detto e rendendo gli importi sostitutivi degli scatti di anzianità assorbiti solo a fronte di incrementi aziendali di tipo permanente, si ritiene di aver sufficientemente conseguito l'obiettivo sopra richiamato.

Va anche detto che poiché Federmanager ha della diffusione delle politiche retributive legate agli andamenti aziendali e alle performance individuali un obiettivo imprescindibile, anche sulla base di quanto risulterà dall'attività dell'Osservatorio bilaterale non è da escludersi un mantenimento di detta disciplina transitoria in sede di rinnovo contrattuale, a fine 2008. L'ultimo comma di detta disciplina, infatti, recita come segue: "In sede di rinnovo del ccni 2004 - 2008 è affidata alle Parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito".

FERIE

Il testo dell'art. 7 è stato parzialmente modificato per recepire le nuove disposizioni introdotte in materia di ferie, dal d. lgs. n. 66/2003, come modificato dal d. lgs. n. 213/2004. Le novità riguardano i commi 1 e 4.

Al testo dell'art. 7, comma 1, del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro che rimane inalterato, viene apportata una integrazione ed infatti si dispone

che "Termo restano quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile" il periodo di ferie riconosciuto dallo scudo del contratto, non inferiore a 35 giorni, "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".

L'unica variazione rispetto al testo della

legge attiene al termine di possibile differimento della fruizione delle ulteriori due settimane, che nel contratto è stato portato a 24 mesi, mentre la legge lo fissa in 18 mesi. Si è valutato che la previsione di un maggior periodo possa consentire una possibilità più ampia, da parte dei dirigenti, di fruizione delle ferie.

Dunque il dirigente, nel rispetto del disposto dell'art. 2109 Cod. Civ., fruirà di almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione, che saranno consecutive se tollerata apposta richiesta.

Le ulteriori due settimane di ferie potranno essere fruiti entro i 24 mesi successivi all'anno di maturazione.

Il comma 4 è stato parzialmente modificato esclusivamente allo scopo di adeguare la disposizione contrattuale a quella di legge e quindi prevede che "termo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane" di cui al 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".

Pertanto l'azienda, decorsi sei mesi dal termine dell'anno di maturazione, provvederà al pagamento di una indennità sostitutiva per i periodi di ferie, eccedenti le quattro settimane, che dovessero risultare ancora non fruiti.

Vale la pena di ricordare che, ai sensi della richiamata normativa di legge, il periodo di 4 settimane, invece, non può essere sostituito salvo il caso della risoluzione del rapporto di lavoro.

Restano confermate le disposizioni di cui ai commi 2, 3, 5, 6, 7 e 8 dell'art. 7.

RIMBORSO SPESE NON DOCUMENTABILI

A seguito dell'abrogazione del "minimo mensile contrattuale base", l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili (art. 10) è stato ridefinito in cifra fissa.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 l'importo sarà pari a 65,00 euro, elevato a 75,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2007. Fino al 31 dicembre 2004 resta confermato l'attuale valore di 52,40 euro.

del beneficio della deducibilità anche al di là del tetto di 5.164,57 euro (10 milioni di lire fissati dall'art. 10, comma 1, lett. e-bis) del TUIR, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 47/2000; tetto che oggi penalizza le contribuzioni per redditi di importo più elevato e che costituisce per il Previdai un limite ai flussi di finanziamento delle posizioni.

Confindustria e Federmanager hanno concordato che, con decorrenza dal primo trimestre successivo all'entrata in vigore delle nuove disposizioni fiscali in materia, i contributi a carico delle aziende e dei dirigenti sono definiti nelle seguenti misure:

la contribuzione a carico dell'impresa è stabilita nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, con applicazione dei seguenti massimali annui:

€ 150.000,00 (euro centocinquanta mila/00) per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996; € 100.000,00 (euro centomila/00) per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989 ("vecchi iscritti"); € 100.000,00 (euro centomila/00) per i dirigenti di cui al contratto di lavoro di servizio e stabilità in misura pari a quella dovuta dalle imprese ed è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con applicazione dei medesimi limiti di importo.

Gli attuali massimali vengono pertanto incrementati per tutte le categorie di iscritti. Per i "vecchi iscritti", inoltre, è individuata una aliquota di contribuzione unica (appunto, al 4%) e, parimenti, un unico massimale; viene così superato l'attuale meccanismo di contribuzione basato su due scaglioni.

La tavola riapogativa delle modifiche contributive Previdai è comunque disponibile sul sito web Federmanager.

Si fa presente che al fine del calcolo della contribuzione dovuta dalle imprese e della contribuzione, ordinaria ed aggiuntiva, dovuta dai dirigenti rientranti nella retribuzione globale lorda, tutti gli elementi utili per il trattamento di fine rapporto, con esclusione dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i "nuovi iscritti" vanno altresì escluse le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva di preavviso. Resta fermo che, in linea con quanto già attualmente in vigore, dette esclusioni non trovano applicazione nel calcolo delle quote di TFR dovute al Fondo.

Resta altresì confermato il principio, già espresso nei precedenti accordi, per il quale la contribuzione versata dai datori di lavoro, data la sua natura esclusivamente previdenziale, non produce conseguenze ad alcun altro effetto.

Entro il 28 febbraio 2005 Confindustria e Federmanager si sono riservate di incontrarsi al fine di verificare lo stato di attuazione della riforma legislativa, in particolare quanto alle previsioni sul conferimento del TFR e sulla revisione della disciplina fiscale, assumendo, se del caso, le determinazioni che si rendano necessarie al fine della attuazione di quanto definito nell'Accordo ora sottoscritto.

FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO

Le Parti hanno convenuto sull'esigenza di prevedere forme contrattuali di sostegno al reddito per i dirigenti involontariamente disoccupati, integrative e/o sostitutive di quelle di legge.

In proposito va infatti tenuta presente la peculiare posizione del dirigente per quanto concerne la tutela prevista dalla legge in caso di disoccupazione.

La categoria, mentre rientra nell'assicurazione ordinaria contro la disoccupazione, è invece espressamente esclusa dal trattamento di mobilità, istituito dalla legge n. 223/1991.

Per la mobilità, peraltro, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps il contributo dello 0,30% anche sul monte retributivo dei propri dirigenti. Si tratta di una situazione invero anomala e del tutto singolare, in quanto risulta essere una forma di assicurazione sociale, che impone l'obbligo di una contribuzione per una determinata categoria di prestatori di lavoro ma, al contempo, esclude i soggetti stessi dalla relativa prestazione.

La sperequazione a danno dei dirigenti, nei confronti di tutti gli altri lavoratori, che si registra per il trattamento di mobilità è ancora più eclatante di quella riguardante l'assicurazione generale contro la disoccupazione.

Mentre la spertanza dell'indennità di mobilità è esclusa per legge, nel caso della disoccupazione ordinaria, almeno, il dirigente ha diritto alla relativa indennità nella stessa misura di tutti gli altri lavoratori, anche se poi, per effetto dell'applicazione del massimale (allo stato circa 970 euro mensili) ed in rapporto alla misura della

la fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro del dirigente, versando la contribuzione in misura pari a quella prevista per i contribuenti volontari.

Inoltre per i dirigenti, già iscritti al Fondo, che vadano a operare alle dipendenze di una impresa estera controllata o collegata all'impresa iscritta ai Fasi presso la quale il dirigente era dipendente, sarà consentito, su specifica richiesta, il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per tutto il periodo durante il quale il dirigente opererà presso la suddetta impresa estera, versando un contributo figurativo, che sarà stabilito dagli Organi del Fasi, ai fini solo del mantenimento della iscrizione al Fondo, ovvero, in caso di dimissioni, il diritto alle prestazioni del Fondo.

Sarà, infine, consentita, previo consenso dell'iscrittibilità di dirigenti di imprese assicurate a Confindustria (ad es. nel settore Turistico Alberghiero) per i quali si applica un CCNL diverso da quello sottoscritto fra Confindustria e Federmanager.

PREVINDAI

Con il rinnovo del contratto non solo si consegue un potenziamento della previdenza integrativa a capitalizzazione, obiettivo fondamentale soprattutto per i dirigenti giovani, ma viene anche realizzata una semplificazione e maggiore omogeneizzazione delle modalità di calcolo della contribuzione dovuta al Fondo per le diverse categorie di iscritti.

In tale quadro è disposto un incremento delle quote di TFR destinate al PREVINDAI, che vengono fissate nelle seguenti misure:

3% della contribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989 (c.d. "vecchi iscritti");

4% della contribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gen-

naio 1996 (c.d. "nuovi iscritti") non rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 124/1993);

integrale accantonamento annuale, per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (per questa categoria resta dunque confermata la previsione già vigente, attuativa dell'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 124/1993).

La decorrenza degli incrementi è fissata al 1° gennaio 2005.

Si richiama l'attenzione sulla circostanza che, per gli iscritti sub b), le quote di TFR attualmente dovute sono commisurate alla contribuzione versata dalle aziende e dunque scontano l'applicazione del massimale contributivo già previsto. In applicazione delle nuove determinazioni contrattuali, invece, la percentuale di TFR sarà direttamente calcolata nella misura sopra citata e sarà pertanto sottratta all'applicazione del suddetto massimale.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2005, il dirigente iscritto al Fondo ed interessato ad incrementare il flusso di finanziamento potrà versare un contributo aggiuntivo a quello ordinario, su base volontaria ed a proprio totale carico.

L'aliquota di contribuzione aggiuntiva è fissata nelle misure dell'1%, 1,5% o 2% della contribuzione globale lorda effettivamente percepita, a scelta dell'iscritto, da comunicare al Fondo ed al datore di lavoro. Al dirigente è consentito modificare nel tempo la scelta originaria; tra una opzione e la successiva dovrà tuttavia trascorrere almeno un anno. Il versamento della contribuzione aggiuntiva è soggetto alle stesse modalità e agli stessi termini stabiliti per la contribuzione ordinaria, non trovando tuttavia applicazione in questo caso i limiti massimali annui.

In attuazione delle intese intercorse con l'Accordo del 26 marzo 2003 è poi stato previsto un aumento delle quote di contribuzione a carico degli iscritti e delle aziende.

Tale incremento è stato concordato avendo presenti le disposizioni contenute nella l. 23 agosto 2004, n. 243, (Legge delega per la riforma del sistema previdenziale) ed in particolare l'art. 1, comma 2, lett. i), che nel quadro della revisione della disciplina fiscale della previdenza complementare dispone l'ampio della deducibilità della contribuzione tramite la fissazione di limiti in valore assoluto e in valore percentuale del reddito imponibile, mediante "l'applicazione di quello più favorevole all'interessato".

A seguito della attuazione del suddetto provvedimento di delega, pertanto, sarà possibile fruitre

COPERTURA ASSICURATIVA INFORTUNI E MALATTIA

Le Parti hanno concordemente ravvisato la necessità di procedere ad una parziale modifica dell'art. 12, al fine di meglio definire la portata applicativa ed attualizzarne alcune previsioni.

Si è ritenuto anzitutto di chiarire, in via interpretativa e, quindi, con validità dal precedente rinnovo contrattuale stipulato il 23 maggio 2000, che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro di un dirigente al quale sia stata riconosciuta una invalidità permanentemente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità specifica del dirigente medesimo, l'obbligo di liquidazione dell'indennizzo assicurativo scatta contestualmente al suddetto riconoscimento. Tale obbligo sussiste con riferimento alle provvidenze previste sia dal comma 2 lettera a (invalidità permanentemente in caso di infortunio) che non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale), sia dal comma 5 (invalidità permanentemente in caso di eventi morbosi diversi dalla malattia professionale).

Una ulteriore modifica dei commi 2, lett. c) e 5 si è resa necessaria al fine di chiarire la portata delle relative previsioni sempre nel caso di una invalidità superiore ai 2/3 contratta da un dirigente che, ciononostante, decida di rimanere in servizio ed alla quale faccia seguito, a distanza di tempo, la morte dello stesso dirigente.

Al riguardo, è stato convenuto che le polizze stipulate ai sensi di dette previsioni, assicureranno l'erogazione di un doppio indennizzo (per invalidità e per morte) nella sola ipotesi di cui al comma 2, lett. c), sempreché la morte sia preceduta da una invalidità permanente non causata dal medesimo evento (infortunio comune).

Relativamente al caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuta una invalidità di oltre 2/3 da malattia non professionale, quindi, la relativa copertura assicurativa (comma 5) cessa di produrre effetti, sia per le imprese che per la Società di assicurazione, dal momento della erogazione della somma ivi prevista. **Con finalità sostanzialmente manutentive, le somme assicurate dalla polizza sono state incrementate del 25%. Tale incremento sarà applicato in due tranches di pari importo a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio 2005 e dal 1° luglio 2007 (v. tavola che segue):**

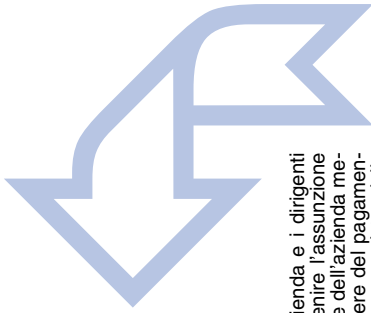
	dal 1° luglio 2005
dirigente senza figli a carico né coniuge	116.202,80 €
dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge:	162.683,92 €
	dal 1° luglio 2007
dirigente senza figli a carico né coniuge	129.114,22 €
dirigente con nucleo familiare composto da uno o più figli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

E' stato anche riformulato il comma 8 allo scopo di estendere alla fattispecie dell'infortunio occorso non in occasione di lavoro (comma 2) l'operatività del possibile regime sostitutivo, in precedenza previsto per le sole provvidenze relative alla malattia non professionale (comma 5).

L'obiettivo è in sostanza quello di consentire che, in luogo di stipulare una distinta polizza per gli infortuni extra-professionali ai sensi del comma 2, l'azienda e i dirigenti possano convenire l'assunzione diretta da parte dell'azienda medesima dell'onere del pagamento delle somme previste dallo stesso comma 2, ovvero di garantirsi contro l'alea di tale onere con una apposita copertura assicurativa che, rispondendo ad un interesse proprio del datore di lavoro, esclude la natura retribuitiva del relativo premio e la sua imponibilità contributiva e fiscale.

Un chiarimento infine si è reso necessario al fine di agevolare l'individuazione dell'ente abilitato all'accertamento dello stato di invalidità indennizzabile.

In effetti, la condizione di invalidità che, come detto, a far data dal rinnovo contrattuale siglato il 23 maggio 2000, dà titolo alle provvidenze previste dai commi 2 e 5 - anche nella modalità della assunzione da parte dell'azienda dell'onere diretto del pagamento degli indennizzi (comma 8) - ha fatto perdere il collegamento automatico all'Ente previdenziale di riferimento (oggi l'Inps) che, in precedenza, veniva invece sistematicamente coinvolto in quanto competente per il riconosci-



CCNL

6

mento della pensione di inabilità inevitabilmente connessa alla invalidità totale del dirigente. Pertanto, al fine di evitare l'insorgenza di contenzioso, sono stati fissati, attraverso una apposita dichiarazione a verbale in calce all'art. 12, criteri condivisi che consentono di individuare con certezza l'ente accertatore dell'invalidezza.

In questo quadro, è stato altresì convenuto, attraverso una dichiarazione a verbale, che in caso di morte del dirigente, beneficiari delle somme assicurate saranno i soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente ovvero, in mancanza, i soggetti individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.

RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE

Il testo preigente dell'art. 15 rimane inalterato ma le Parti hanno inteso avviare a soluzione il problema che pone l'applicazione del disposto di tale articolo ogni volta che l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorra in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda, la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, della procedura si sia conclusa negativamente.

L'accordo prevede l'istituzione di un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2005, dopo attento esame delle relative problematiche, fornisce alle Parti ogni utile elemento di valutazione, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, allmentato con uno specifico contributo a carico delle aziende, che, nelle situazioni sopra indicate (ad es.: aziende cessate), persegua il fine di:

coprire ogni spesa per tutti i gradi di giudizio nei procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente;
copra ogni responsabilità civile del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.
Il Gruppo di lavoro paritetico dovrà effettuare le sue valutazioni con particolare riferimento ai costi, all'entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse necessarie, potendo proporre alle Parti altre forme di finanziamento del Fondo che siano alternative al versamento di un contributo aziendale (ad es.: forme assicurative) o, comunque, integrative ad esso.

Una volta approvato il progetto di fattibilità, le Parti attribuiranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa

normativa.

La esclusione della copertura aziendale o il diritto di rivalsa restano comunque in vigore e sentono nei casi di dolo e colpa grave del dirigente.

PARTE PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE

Coerentemente con gli accordi del 26 marzo 2003 il rinnovo contrattuale ha attribuito un ruolo centrale alle tutele vecchie e nuove per la categoria.

FASI - FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Particolare rilevanza è stata attribuita ad una revisione complessiva del Fondo prevedendo interventi sulle seguenti aree: **contribuzione; prestazioni; normativa e governance.** Il tutto con la finalità di rafforzare l'assistenza sanitaria integrativa in un quadro che sappia garantire l'equilibrio tra contributi e prestazioni, un efficace controllo della spesa ed una gestione del fondo snella ed attenta alle esigenze degli iscritti.

La nuova struttura contributiva per gli anni 2005-2007, fermo restando che sono confermati termini e modalità di versamento, è evidenziata nella tabella disponibile sul sito web di Federmanager.

Dal punto di vista finanziario, è stato realizzato un riequilibrio strutturale della contribuzione tra dirigenti in servizio e pensionati in ragione del progressivo "invecchiamento" della popolazione assistita dal Fondo.

È stato stabilito che vi sarà un'ulteriore differenziazione per i dirigenti pensionati che si iscriveranno a far data dal 1° luglio 2005 in relazione all'anzianità d'iscrizione al Fondo come dirigenti in servizio.

Il principio è di prevedere contribuzioni "maggiorate" per i pensionati che meno hanno contribuito, come dirigenti in servizio, alla solidarietà complessiva del Fondo.

L'accordo prevede che, per le aziende per le quali operano forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi a favore dei soli dirigenti in servizio, sia previsto un contributo di solidarietà determinato in base al numero dei dirigenti in forza (attuale contributo previsto dall'articolo 8 dello Statuto del Fondo) di am-



CCNL

7

montare più elevato rispetto a quello attuale. Tale nuovo contributo si applicherà alle aziende che si iscriveranno a tali forme sostitutive a partire dal 1° gennaio 2006.

Novità anche in materia di premio di ingresso in caso di confluenze collettive al Fasi di forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fondo: l'obiettivo è quello di commisurare in termini attuari il premio di ingresso agli effetti economici che, a seguito della confluenza, vengono posti a carico del Fondo.

In sostanza più il rapporto servizio - pensionati sarà squilibrato, più onerosa sarà la confluenza.

Le maggiorazioni per la contribuzione dei pensionati di cui al 2° cpv., il contributo di solidarietà a carico delle imprese per le quali operano forme sostitutive a favore dei soli dirigenti in servizio, il premio di ingresso per le confluenze collettive saranno determinate nei primi mesi del 2005 sulla base di proposte che dovranno essere formulate entro il 31 marzo 2005 da un gruppo di lavoro paritetico Confindustria-Federmanager.

L'accordo individua alcune aree prioritarie tramite le quali migliorare la copertura sanitaria del Fasi.

In particolare, sarà posta attenzione, sin dal 2005, all'area odontoiatrica, all'assistenza infermieristica domiciliare, all'area degli interventi chirurgici e degli accertamenti diagnostici di specifica rilevanza nonché alle prestazioni di terapia oncologica e di chemioterapia.

È stata posta particolare attenzione anche al tema dei controlli sui rimborsi, al fine di migliorare la capacità del Fondo nella fase di verifica sulla congruità delle spese sanitarie sostenute. Con possibilità di aumentare la percentuale di rimborso con riferimento in particolare all'area dell'assistenza odontoiatrica ed infermieristica domiciliare.

Altro intervento di rilievo riguarda il potenziamento della rete di strutture direttamente convenzionate con il Fondo, con particolare riferimento all'area odontoiatrica. Tramite tale potenziamento il Fondo mira ad accrescere la propria capacità contrattuale nei confronti del mercato e quindi negoziando tariffe più vantaggiose per gli assistiti Fasi.

L'accordo prevede poi che saranno ottimizzati termini e modalità di rimborso delle prestazioni individuali individuando la possi-

bilità di inviare immediatamente la richiesta di rimborso se la stessa è uguale o superiore a 2.500,00 €,; per le richieste di rimborso comprese tra i 300,00 € ed i 2.500,00 € rimarrà la regola della periodicità trimestrale.

Si sottolinea che se una richiesta di rimborso trimestrale risultasse inferiore a 300 €, questa dovrà essere cumulata a quella del trimestre o del trimestre successivo fino al raggiungimento del predetto limite. Non essendoci richieste da cumulare, il rimborso potrà essere chiesto a fine anno a prescindere dall'entità dello stesso.

In fine, è previsto che il Fasi avvii uno studio sulle relazioni amministrative con i Fondi/Casse sanitarie che integrano le prestazioni del Fondo, il tutto finalizzato a semplificare / accelerare i tempi di rimborso.

Una parte importante dell'accordo riguarda gli aspetti normativi di governance del Fondo.

È infatti previsto che l'attuale Statuto-Regolamento del Fasi venga separato in uno Statuto ed in un Regolamento che raccolga le norme di carattere più gestionale.

Le norme sull'iscrivibilità al Fondo verranno aggiornate al fine di integrare l'ambito dei familiari assistibili per ricomprendere i figli adottivi o in affidamento temporaneo o temporaneo preadottivo come definiti dalla legislazione vigente.

Sono inoltre previsti chiarimenti interpretativi in materia di contribuzione volontaria al Fasi prevedendo che, qualora la prosecuzione volontaria si sia protratta ininterrottamente fino al momento del pensionamento, l'iscrizione al Fondo proseguirà in qualità di dirigente pensionato e con il medesimo contributo, salvo che non rientri nelle previsioni di cui all'art. 2, lett. b) dello Statuto.

Sempre come chiarimento interpretativo è previsto che, in caso di periodi coperti da indennità sostitutiva del preavviso, il recesso abbia effetto con la scadenza del trimestre di calendario nel corso del quale viene a scadere il periodo di preavviso sostituito dalla relativa indennità.

Ai dirigenti già iscritti al Fondo, che abbiano cessato il rapporto di lavoro senza preavviso lavorato o sostituito dalla relativa indennità e che non abbiano altresì titolo per mantenere l'iscrizione al Fondo come proscrittori volontari, sarà consentito, su specifica richiesta, di mantenere l'iscrizione al Fondo come proscrittori volontari, con un periodo di 6 mesi dal-

