

DIRIGENTI - AZIENDE INDUSTRIALI - (DAL 01/01/2019)

TESTO UNICO VIGENTE 1/1/2022

INDICE

- [1] TESTI INTEGRATI
- ---

[2] VERBALE DI STIPULA E DECORRENZA CONTRATTUALE
- ---

[3] NOTA DI INTENTI
- ---

[4] PARTE PRIMA - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO
- ---

[5] ART. 1 QUALIFICA E SUO RICONOSCIMENTO- APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO - CONTROVERSIE
- ---

[6] ART. 2 ISTITUZIONE DEL RAPPORTO
- ---

[7] PARTE SECONDA - TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA
- ---

[8] ART. 3 TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA
- ---

[9] ART. 4 IMPORTO PER EX ELEMENTO DI MAGGIORAZIONE
- ---

[10] ART. 5 EX MECCANISMO DI VARIAZIONE AUTOMATICA
- ---

[11] ART. 6 AUMENTI DI ANZIANITÀ
- ---

[12] ART. 6/BIS COMPENSI DI IMPORTO VARIABILE COLLEGATI AD INDICI E/O RISULTATI (MANAGEMENT BY OBJECTIVE)
- ---

[13] PARTE TERZA - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO
- ---

[14] ART. 7 FERIE
- ---

[15] ART. 8 ASPETTATIVA
- ---

[16] ART. 9 FORMAZIONE - AGGIORNAMENTO CULTURALE- PROFESSIONALE
- ---

[17] ART. 10 TRASFERTE E MISSIONI
- ---

[18] ART. 11 TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI MATERNITÀ
- ---

[19] ART. 11/BIS TUTELA MATERNITÀ E PATERNITÀ
- ---

[20] ART. 11/TER PARI OPPORTUNITÀ
- ---

[21] ART. 12 TRATTAMENTO DI INFORTUNIO E MALATTIA DA CAUSA DI SERVIZIO - COPERTURA ASSICURATIVA
- ---

[22] ART. 13 TRASFERIMENTO DI PROPRIETÀ DELL'AZIENDA

[23] ART. 14 TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

[24] ART. 15 RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

[25] ART. 16 MUTAMENTO DI POSIZIONE

[26] PARTE QUARTA - TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

[27] ART. 17 PREVIDENZA

[28] ART. 18 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

[29] ART. 18/BIS ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

[30] PARTE QUINTA - TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

[31] ART. 19 COLLEGIO ARBITRALE

[32] ART. 20 INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI DIRIGENTI

[33] ART. 21 CONTROVERSIE

[34] PARTE SESTA - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

[35] ART. 22 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

[36] ART. 23 PREAVVISO

[37] ART. 24 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

[38] ART. 25 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

[39] ART. 26 ANZIANITÀ

[40] PARTE SETTIMA - DISPOSIZIONI GENERALI

[41] ART. 27 DISPOSIZIONI GENERALI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

[42] ART. 28 CONTRIBUTI SINDACALI

[43] ART. 29 DECORRENZA E DURATA

[44] ALLEGATO 1

[45] ALLEGATO 1.1

[46] ALLEGATO 2

[47] ALLEGATO 2.1

- ---

[48] ALLEGATO 2.2
- ---

[49] ALLEGATO 2.3
- ---

[50] ALLEGATO 3
- ---

[51] ALLEGATO 4
- ---

[52] ALLEGATO 5
- ---

[53] ALLEGATO 6
- ---

[54] ALLEGATO 6.1
- ---

[55] ALLEGATO 7
- ---

[56] ALLEGATO 8
- ---

[57] VERBALE DI ACCORDO 6/12/2018
- ---

[58] ALLEGATO ALL'ACCORDO 30/7/2019
- ---

[59] VERBALE DI ACCORDO SUGLI ORIENTAMENTI DELLE POLITICHE ATTIVE E DELLA FORMAZIONE AD ESSE COLLEGATA PROMOSSE DAL CONTRATTO COLLETTIVO
- ---

[60] FASI - CIRCOLARE 1/1/2022
- ---

[61] TESTO DELLA CIRCOLARE
- ---

[62] NOVITÀ
- ---

[63] CONDIZIONI DI ADESIONE DELLE AZIENDE
- ---

[64] CONTRIBUTI
- ---

[65] QUOTA DI INGRESSO
- ---

[66] MODALITÀ DI VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI
- ---

[67] VARIAZIONI ANAGRAFICHE
- ---

[68] PRESTAZIONI
- ---

[69] DECRETO DEL MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 27/10/2009
- ---

[70] COMUNICARE CON IL FONDO

[1] Testi Integrati

- FASI - Circolare 1/1/2022
- VERBALE DI ACCORDO 30/7/2019
- FASI - Circolare 1/1/2019
- VERBALE DI ACCORDO 6/12/2018
- CCNL 30/12/2014

[2] Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

*Il giorno 1/1/2022, tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER, si è convenuto quanto segue per il rinnovo del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 30/12/2014** per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.*

*Il presente accordo di rinnovo decorre dall'1/1/2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 30/12/2014** per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.*

Il presente verbale di accordo decorre dall'1/1/2019 e scadrà il 31/12/2023.

[3] Nota di intenti

Confindustria e Federmanager confermano la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolineano 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.

Confindustria e Federmanager confermano di conseguenza che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali, costituisce un elemento di grande rilevanza per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, in particolare di piccole e medie dimensioni, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare effettiva attuazione alle intese contrattuali tra le parti.

L'Osservatorio bilaterale permanente monitorerà il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali anche al fine di verificare il grado di diffusione dei modelli attuativi definiti con l'**accordo 30/12/2014**.

Attraverso l'Osservatorio bilaterale verranno promosse iniziative formative e culturali congiunte rivolte in particolare al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti.

Annualmente, di norma nel corso del secondo semestre, le parti promuoveranno una riunione di delegazioni plenarie al fine di riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

[4] PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto

[5] Art. 1 Qualifica e suo riconoscimento- Applicabilità del contratto - Controversie

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del cod.civ. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.

3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.

4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente sono sottoposte alla procedura di cui ai commi 2, 3 e 4 del successivo art. 21 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.

[6] Art. 2 Istituzione del rapporto

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

2. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata fra le parti e dovrà risultare da atto scritto.

[7] PARTE SECONDA - Trattamento minimo complessivo di garanzia

[8] Art. 3 Trattamento minimo complessivo di garanzia

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

2. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, a valere dall'anno 2020, è stabilito in 69.000,00 euro.

A valere dall'anno 2022 il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 72.000 euro ed a 75.000 euro dall'anno 2023.

*Per i dirigenti già in forza in azienda alla data dell'1/1/2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'**art. 3, comma 2, del CCNL 30/12/2014***

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

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;

- l'importo ex elemento di maggiorazione;

- gli aumenti di anzianità;

- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

Esclusivamente per il personale dirigente impegnato in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile, denominati "Piani Vendita" di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile, ai fini del confronto di cui al presente comma verranno prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi Piani Vendita.

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

Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà incrementato dell'importo mensile necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

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

6. Il trattamento economico annuo lordo complessivamente spettante al dirigente, continuerà ad essere erogato in tredici mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendali previste. A far data dall'1/1/2005, le voci che compongono

la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

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

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

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

- Disciplina transitoria -

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2023, al dirigente già in servizio alla data del 24/11/2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

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

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

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dall'1/1/2017.

- Dichiarazione a verbale -

1. Ogni eventuale controversia individuale, plurima o collettiva relativa all'interpretazione della presente Parte Seconda -

Trattamento minimo complessivo di garanzia, sarà esaminata direttamente fra le parti stipulanti il presente CCNL nel corso di apposite riunioni che avranno luogo su richiesta di una delle parti e secondo procedure da definire.

[9] Art. 4 Importo per ex elemento di maggiorazione

L'art. 4 del CCNL 23/5/2000, come modificato dall'Accordo di rinnovo 26/3/2003 è stato abrogato dall'art. 4 dell'Accordo 24/11/2004.

[10] Art. 5 Ex meccanismo di variazione automatica

L'art. 5 del CCNL 23/5/2000, come modificato dall'Accordo di rinnovo 26/3/2003 è stato abrogato dall'art. 5 dell'Accordo 24/11/2004.

[11] Art. 6 Aumenti di anzianità

L'art. 6 del CCNL 23/5/2000, come modificato dall'Accordo di rinnovo 26/3/2003, è stato abrogato dall'art. 6 dell'Accordo 24/11/2004.

Con l'Accordo 30/12/2014 è stata concordata la disciplina transitoria e riportata in calce al precedente art. 3.

[12] Art. 6/BIS Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)

1. Laddove il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al vigente livello di TMCG in esecuzione di quanto previsto al precedente art. 3, le aziende dovranno adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Della applicazione di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la RSA dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione.

2. *Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali - in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente, che oltre ad una parte fissa preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance individuale - tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal CCNL 24/11/2004, restano allegati al presente contratto i tre*

*modelli alternativi di MBO, già indicati nel **contratto 25/11/2009**, cui se ne aggiunge un quarto, destinato, in particolare, alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche, tale da rafforzare il legame tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore, nel medio/lungo periodo, dell'impresa.*

Il suddetto modello poggia sulla divisione dell'incentivo in due parti:

- una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), finalizzato a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;

- una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio, "c.d. LTI - Long Term Incentive") caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio. Tale componente variabile viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario.

Sul piano operativo, fatto 100% il sistema di MBO complessivo, il 50% (o altra percentuale da stabilire a livello aziendale) dell'MBO viene erogato al raggiungimento del risultato annuale (obiettivo a breve termine), mentre il restante viene accantonato, pro quota, con erogazione differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.

3. Confindustria e Federmanager, nel confermare la volontà di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, hanno costituito, a tale scopo, l'associazione "4.Manager" e ad essa affidano il compito di promuovere iniziative e ricerche volte a monitorare l'applicazione di tali politiche e a valorizzare le più innovative, svolgendo anche un compito di consulenza alle imprese che vogliono avviare questo percorso.

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

[13] PARTE TERZA - Svolgimento del rapporto

[14] Art. 7 Ferie

1. A partire dall'1/1/1980, il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un

periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 35 giorni. Fermo restando quanto previsto dall'**art. 2109 del c.c.**, 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.

2. Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.

3. In ogni caso il dirigente conserva il diritto di beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato.

4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

5. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

7. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

8. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si danno reciprocamente atto che la misura delle ferie, come stabilita nel presente articolo, assorbe fino a concorrenza eventuali giornate di riposo, comunque

aggiuntivamente attribuite nel corso di vigenza del **CCNL 4/4/1975** e successivamente fino alla data di sottoscrizione del **CCNL 9/10/1979**, o gli eventuali trattamenti economici sostitutivi, corrispondenti ai predetti riposi.

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

[15] Art. 8 Aspettativa

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.
2. Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.
3. I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblea regionale ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
4. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.
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 dei competenti Enti preposti all'erogazione della prestazione medesima; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime.
6. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

[16] Art. 9 Formazione - Aggiornamento culturale-professionale

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione

agli impegni assunti con il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 23/5/2000**, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'**art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23/12/2000, n. 388**, il Fondo denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", che ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso imprese aderenti al Fondo per la loro employability.

2. Per quanto riguarda l'accordo istitutivo, lo statuto ed il regolamento di "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", le parti fanno espresso rinvio alle separate intese.

3. Allo scopo di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, e di realizzare, anche attraverso risorse economiche messe a disposizione dalle parti contraenti e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, attività di comune interesse a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria, cui si applica il presente contratto, in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale, le parti hanno costituito l'associazione denominata "4.MANAGER".

4. Le parti affidano a "4.MANAGER" il coordinamento delle politiche attive e della formazione ad esse collegata, come definite negli orientamenti esplicitati nel documento allegato, con il compito di attuare le relative iniziative in materia nonché di monitorarne gli effetti.

5. Le parti convengono, infatti, nel considerare la formazione e le politiche attive un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese.

6. Le iniziative affidate a 4.Manager saranno rese operative nel più breve tempo possibile e, comunque, a far data dall'1/1/2020, anche attraverso la costituzione di apposite gestioni separate.

7. "4.MANAGER", in base all'**accordo 6/12/2018** (allegato al presente contratto), con decorrenza dall'1/1/2019, riceverà dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi, all'esclusivo fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad esso affidate, a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che siano coinvolti in processi di ristrutturazione o che, comunque, siano interessati da processi che comportino la risoluzione del loro rapporto per

fondati motivi e non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica.

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

[17] Art. 10 Trasferte e missioni

1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari ad 85 (ottantacinque/00) euro.
2. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

[18] Art. 11 Trattamento di malattia e di maternità

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.
*Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita.
Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza*

che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto. '

3. Alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chieda la risoluzione del rapporto e l'azienda non proceda al licenziamento, il 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 D.Lgs. 26/3/2001, n. 151** (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'**art. 15 della legge 8/3/2000, n. 53**), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

[19] Art. 11/BIS Tutela maternità e paternità

1. *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.*
2. *Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai **capi V, VI e VII del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151** (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'**art. 15 della legge 8/3/2000, n. 53**), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.*

3. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

4. Le parti attribuiscono all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative specifiche dedicate, "4.MANAGER" provvederà alla diffusione di tali "best practice".

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

[20] Art. 11/TER Pari opportunità

1. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

2. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'**art. 46 del D.Lgs. 11/4/2006, n. 198**, anche a "4.MANAGER".

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

[21] Art. 12 Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

L'indennità per inabilità temporanea assoluta a carico dell'Inail è anticipata al dirigente dall'azienda, che ne recupera il relativo importo mediante accredito diretto da parte dell'Istituto.

2. L'azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. 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;

b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con **DPR 30/6/1965, n. 1124** e in vigore fino al 24/7/2000;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:

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

- professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa

al citato **DPR n. 1124**;

- retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al comma 2 dell'art. 24.

4. In relazione al **D.Lgs. n. 38/2000** che, a decorrere dal 16/3/2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, l'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente secondo comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:

a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'Inail all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;

b) la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'Inail;

c) la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'Inail o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;

d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'Inail ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'Inail.

In caso di esito favorevole, il dirigente dovrà restituire alla Compagnia la somma che la predetta avrà versato in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dall'1/1/2020, ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando

il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

6. Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilito operano a decorrere dalle date indicate.

7. Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.

8. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al secondo comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al quinto comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra azienda e dirigente che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui ai richiamati secondo e quinto comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

- Dichiarazioni a verbale -

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

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

1. dall'Inps o 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.

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

IV. Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di

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

V. Le parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al **DPR n. 1124/1965**, di cui al terzo comma del presente articolo, deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la **sentenza della Corte Costituzionale n. 350 del 1997**, in base alla quale l'Inail indennizza, oltre alle malattie elencate nella predetta tabella, anche le malattie non tabellate di cui il dirigente dimostri l'origine professionale.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti concordano di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto. Si intende infatti, valutare la possibilità di stipulare, tramite la Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive che potranno essere, poi, gestite avvalendosi del supporto tecnico ed economico della Società I.W.S SpA, costituita tra le scriventi parti e il Fasi, proprio con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.

Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre e comunque in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dall'1/1/2020.

All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata Fasi "non autosufficienza", le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata Fasi "non autosufficienza" è su base volontaria e che, pertanto, le imprese potranno comunque dar corso alle coperture assicurative nei modi e nei termini che riterranno più opportuni.

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

[22] Art. 13 Trasferimento di proprietà dell'azienda

1. Fermo restando quanto disposto dall'**art. 2112 del c.c.**, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente.

2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente, il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari ad 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

[23] Art. 14 Trasferimento del dirigente

1. Il dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

2. Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico.

3. Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità una tantum pari a 3 mensilità e mezzo di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia ed a 2 mensilità e mezzo per il dirigente senza carichi di famiglia.

4. Gli importi erogati per i titoli di cui al precedente comma, attesa la loro particolare natura, non sono computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto.

5. Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione, anche l'azienda esplicherà il suo interessamento per agevolare il dirigente.

6. Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro cinque anni dalla data di trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

7. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

8. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

- Nota a verbale -

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

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

[24] Art. 15 Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

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

2. A decorrere dall'1/6/1985, il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari, a decorrere dall'1/6/2000, al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

3. Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

4. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano

direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.

5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

6. Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

- Dichiarazione congiunta -

Confindustria e Federmanager confermano che le tutele di cui all'art. 15 sono state da sempre considerate applicabili, alle condizioni e con i limiti ivi stabiliti, anche nei confronti del dirigente cui sia stata contestata una responsabilità per danno erariale.

[25] Art. 16 Mutamento di posizione

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

- Note a verbale agli artt. 13, 14, 15 e 16 -

I - Le parti si danno atto che, considerata la particolare, specifica natura del trattamento corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso o frazione di essa, previsto dalle norme sopra indicate a favore del dirigente che risolva il rapporto di lavoro, il trattamento medesimo non ha effetto sulla determinazione dell'anzianità, né per il computo del trattamento di fine rapporto.

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

[26] PARTE QUARTA - Tutele assistenziali e previdenziali

[27] Art. 17 Previdenza

1. Per i contributi relativi al trattamento di previdenza si intende fatto rinvio alle disposizioni legislative vigenti in materia.
2. Il pagamento dei contributi di previdenza anzidetto va effettuato sull'ammontare della retribuzione lorda globale di fatto percepita dal dirigente, entro il limite massimo stabilito dalla normativa vigente e non può essere inferiore alla retribuzione annua contrattuale minima di prima assunzione ragguagliata a 13 mensilità.
3. Qualora la durata del rapporto sia inferiore all'anno solare, il minimale ed il massimale, come sopra indicati, si intendono proporzionalmente ridotti.

[28] Art. 18 Previdenza complementare

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.

3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI - Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:

a. con decorrenza dall'1/1/2020, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:

a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 180.000,00 (centottanta/00) euro annui;

a.2. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a.1.;

a.3. fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dall'1/1/2022 di cui alla successiva lettera d.;

b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;

c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.3, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previdai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;

d. ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo del 30/7/2019, con decorrenza dall'1/1/2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, di cui al precedente punto a.1., non può risultare inferiore a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro);

e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto d. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;

f. il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto d. e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;

g. la contribuzione di cui al punto a.2, salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a3, corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;

h. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;

i. il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio all'1/1/2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;

j. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti i accordi in materia non modificati dal presente articolo.

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

[29] Art. 18/BIS Assistenza sanitaria integrativa

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento sanitario di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

Con l'[accordo 6/12/2018](#) (allegato al presente contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall'altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, sviluppato anche con forme a capitalizzazione. La contribuzione, prevista dall'[accordo 6/12/2018](#) per la GS Fasi sarà, pertanto, a decorrere dall'1/1/2020, ripartita e imputata in parti uguali alle due gestioni.

Nell'ambito del disegno di potenziamento del FASI e di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di dare piena autonomia a FASI OPEN in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa meglio

perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari. Gli organi di amministrazione del FASI che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione. Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà ed in attesa di conoscere i contenuti dell'intesa con i possibili ambiti di collaborazione, le parti, valuteranno gli effetti sul presente contratto. E', infatti, auspicio delle parti che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI.

Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, il FASI si avvarrà di una apposita società, denominata IWS Spa, appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

[30] PARTE QUINTA - Tutele sindacali del rapporto

[31] Art. 19 Collegio arbitrale

1. E' istituito, a cura delle Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 22.

2. Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato da ciascuna delle Organizzazioni imprenditoriali stipulanti, territorialmente competente, uno dalla Organizzazione della Federazione nazionale dirigenti industriali, territorialmente competente, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.

3. Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.
4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
5. Salvo diverso accordo tra le Organizzazioni delle due parti territorialmente competenti, il Collegio ha sede presso la Direzione provinciale del lavoro.
6. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.
7. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., dell'Organizzazione territoriale competente della Federmanager, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'art. 22.
8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura dell'Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, all'azienda interessata.
9. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente. Se vi siano più sedi di lavoro tra loro concorrenti la determinazione della competenza territoriale, tra le indicate sedi, è rimessa alla scelta del dirigente.
10. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.
11. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.
12. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.
13. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del

contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.

14. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui al comma 4 dell'art. 22, sopra richiamato.

15. Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto de parametri seguenti:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale, quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;*
- b) oltre i due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;*
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso;*
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;*
- e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.*

Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.

16. In conformità all'**art. 412 ter, lett. e), c.p.c.**, il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.

17. Il compenso degli altri Componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo, in caso di disdetta del contratto, continuano a produrre i loro effetti dopo la scadenza e fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al

presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, temperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

Pertanto, le parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi rappresentanti ogni opportuna e utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, azienda e dirigente, anche al di fuori del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.

Le parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rispettivi rappresentanti, che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

NORME DI ATTUAZIONE

I - Fatta in ogni caso salva la facoltà di sostituzione dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni, ai sensi del comma 4 del presente articolo, i Collegi già costituiti in base al comma 2 dell'**art. 19 del CCNL 3/10/1989** si intendono prorogati in carica fino alla scadenza del presente contratto, salvo che da parte delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti non si richieda, congiuntamente, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, la costituzione ex novo del Collegio in base alle norme di cui al comma 2 del presente articolo. In tal caso il nuovo Collegio deve essere costituito entro i successivi 30 giorni.

Tuttavia i ricorsi che, alla data di stipulazione del presente contratto, siano pendenti avanti i Collegi già costituiti o che siano inoltrati nel periodo intercorrente tra la data di stipulazione stessa ed il momento della eventuale richiesta di costituzione di nuovo Collegio, ai sensi del comma 1 della presente norma di attuazione, verranno definiti dai medesimi indipendentemente dalla intervenuta eventuale costituzione del nuovo Collegio.

II - In caso di eventuale costituzione di nuovo Collegio, il termine di cui al comma 7 del presente articolo si intende prorogato fino al decimo giorno successivo a quello dell'avvenuta costituzione del Collegio e ciò anche ove tale costituzione fosse successiva alla scadenza dei termini sopra richiamati (prima norma di attuazione).

[32] Art. 20 Informazione e consultazione dei dirigenti

1. I sindacati dei dirigenti competenti per territorio ed aderenti alla Federmanager possono istituire rappresentanze sindacali nelle aziende.
2. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltrechè alla Federmanager, alle aziende interessate ed alla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.
3. In particolare, le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.
4. In attuazione della [direttiva 2002/14/CE](#) come recepita dal [D.Lgs. n. 25 del 6/2/2007](#), 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 [CCNL 25/11/2009](#), 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](#).

[33] Art. 21 Controversie

1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.
2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame delle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.
3. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dalla Organizzazione territoriale competente. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle Organizzazioni territoriali interessate.
4. Laddove siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 20, Rappresentanze aziendali, le questioni di cui al comma 2 potranno essere esaminate in prima istanza con dette rappresentanze.

[34] PARTE SESTA - Risoluzione del rapporto

[35] Art. 22 Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.

4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale della Federmanager, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

5. Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 23 e 24.

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

[36] Art. 23 Preavviso

1. Salvo il disposto dell'[art. 2119 del c.c.](#), il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.

2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.

4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla

retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

5. E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

8. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti concordano che dalla stipula del **CCNL 16/5/1985**, per la peculiarità delle funzioni dirigenziali, il preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

[37] Art. 24 Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 23, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'**art. 2120 del c.c.**, come sostituito dall'**art. 1 della legge 29/5/1982, n. 297**.

2. Con riferimento al comma 2 del citato **art. 2120 del c.c.**, per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata, nonché le partecipazioni agli utili e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità da calcolarsi all'atto dell'entrata in vigore della **legge n. 297 del 1982, ai sensi dell'art. 5**, comma 1, della legge medesima, si richiamano le particolari norme di cui alle disposizioni transitorie in calce all'**art. 24 del CCNL 13/4/1981**, i cui termini vengono di seguito integralmente riportati.

"Per i dirigenti che, alla data del 31/1/1979, hanno maturato l'anzianità già prevista dal sostituito **art. 22 del CCNL 4/4/1975** per il conseguimento, sull'intera anzianità o su parte di essa, della maggiore indennità in ragione di mezza mensilità, si procederà a quantificare l'indicata maggiore indennità spettante alla data predetta, traducendola in corrispondenti mensilità (e/o frazione individuata ai sensi dell'art. 24, comma 2, del citato CCNL) che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione al quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

Per i dirigenti che, alla data del 31/1/1979, non hanno maturato i requisiti già stabiliti dal sostituito art. 22 per conseguire la maggiore indennità, si procederà alla relativa quantificazione e traduzione in corrispondenti mensilità (e/o frazione) in proporzione alle singole anzianità.

Nei casi di anzianità che, ai sensi del comma 1, diano diritto alla maggiore indennità limitatamente a parte dell'anzianità stessa, il riconoscimento di cui al precedente comma si aggiungerà a quello dovuto ai sensi del comma 1.

La liquidazione ed erogazione saranno effettuate con le modalità stabilite dal comma 1, anche nei casi di cui ai commi 2 e 3.

Le quantificazioni stabilite al comma 2 avverranno in base al rapporto tra l'anzianità maturata nella qualifica di dirigente alla data del 31/1/1979 e la permanenza in detta qualifica che sarebbe stata individualmente necessaria a norma del sostituito art. 22 per consentire la migliore misura per l'intera anzianità. Per procedere al calcolo del rapporto, che sarà espresso con tre cifre decimali, le suddette grandezze vanno indicate in numero di mesi. L'individuazione delle corrispondenti mensilità e/o frazione sarà ottenuta moltiplicando per quattro l'indicato rapporto".

[38] Art. 25 Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente, l'azienda corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 24. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

[39] Art. 26 Anzianità

1. A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda anche con altre qualifiche.
2. Agli effetti della determinazione dell'anzianità ogni anno iniziato si computa prorata in relazione ai mesi di servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
3. All'anzianità come sopra specificata vanno sommate quelle anzianità convenzionali cui il dirigente abbia diritto.

[40] PARTE SETTIMA - Disposizioni generali

[41] Art. 27 Disposizioni generali e condizioni di miglior favore

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

[42] Art. 28 Contributi sindacali

1. Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti al sindacato dirigenti industriali della Federmanager (già Fndai), territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

[43] Art. 29 Decorrenza e durata

Il contratto collettivo, rinnovato con l'accordo 30/7/2019, decorre dall'1/1/2019,

salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, e avrà scadenza il 31/12/2023.

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

- Dichiarazione a verbale -

Le parti dichiarano che il complessivo trattamento economico e normativo derivante dal **rinnovo del contratto concluso in data 30/12/2014** costituisce una disciplina di miglior favore per i dirigenti, anche con riferimento ai singoli istituti oggetto di nuova e specifica regolamentazione, rispetto al CCNL del 31/12/1948, recepito dal **DPR 2/1/1962, n. 483**.

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

[44] ALLEGATO 1

Verbale di accordo per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale 24/11/2004

[45] ALLEGATO 1.1

Allegato al verbale di accordo per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale

[46] ALLEGATO 2

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

[47] ALLEGATO 2.1

Autorizzazione provvisoria alla Fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio" del 6/4/2006 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali all'esercizio dell'attività di intermediazione

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione generale del mercato del lavoro
Divisione I

VISTA la **legge 14/2/2003 n. 30**;

VISTO il **D.Lgs. 10/9/2003 n. 276**;

VISTI il **decreto ministeriale 23/12/2003** e il **decreto ministeriale 5/5/2004**;

VISTA la richiesta di autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di intermediazione presentata - ai sensi degli **artt. 4, comma 2 e 6, comma 3 del D.Lgs. 10/9/2003 n. 276** - dalla Fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio", Ente bilaterale, con sede in Roma, Via IV Novembre n. 152, ed esaminata la relativa documentazione;

VISTO l'**art. 5 del decreto ministeriale 23/12/2003**;

ACCERTATO che in capo all'Ente richiedente sussistono i requisiti richiesti dall'**art. 6, comma 3 del D.Lgs. 10/9/2003 n. 276**;

RILASCIATA

alla Fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio", Ente bilaterale, autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di intermediazione di cui all'**art. 4, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 10/9/2003 n. 276**.

DISPONE

contestualmente l'iscrizione della predetta società nell'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro, Sez. III, di cui all'**art. 2, comma 1, del decreto ministeriale 23/12/2003**.

[48] ALLEGATO 2.2

Interpello della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro della Previdenza Sociale in data 5/5/2008 riguardo all'applicazione dei benefici contributivi di cui all'art. 20 della legge n. 266/1997 alle assunzioni dei dirigenti disoccupati avvenute attraverso l'attività di intermediazione svolta dall'agenzia del lavoro "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio"

[49] ALLEGATO 2.3

Autorizzazione a tempo indeterminato alla fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio" del 8/9/2008 del Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali all'esercizio dell'attività di intermediazione

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO Div. I

Oggetto: FONDIRIGENTI. Istanza di autorizzazione a tempo indeterminato.
Decorrenza termini.

In riferimento all'istanza di autorizzazione a tempo indeterminato all'esercizio dell'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, ai sensi dell'**art. 4. co. 2 lett. c) del D.Lgs. 276/2003**. in applicazione del regime particolare di cui all'art. 6 del citato testo normativo, inoltrata dalla fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio". quale ente bilaterale costituito da Federmanager e Confindustria con accordo del 23/5/2002, si comunica che ad oggi non sono pervenuti tutti gli esiti degli accertamenti ispettivi richiesti, ai fini della verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

Tutto ciò premesso, in assenza della relazione ispettiva riguardante la sede legale dell'agenzia de qua, non ancora pervenuta a questa Amministrazione, così come le relazioni delle filiali di Bergamo e Torino, ed essendo decorsi i novanta giorni, fissati dalla legge per il procedimento istruttorio finalizzato al rilascio dell'autorizzazione a tempo indeterminato, da parte di questa Direzione Generale, ai sensi dell'**art. 4 comma 3, del D.Lgs. 276/2003**, la domanda di autorizzazione a tempo indeterminato si intende, comunque, accettata.

Si ricorda inoltre che è attribuito, in generale, alla scrivente Direzione il potere di sospensione e revoca delle autorizzazioni provvisorie e definitive dall'**art. 7 del D.M. 23/12/2003**.

[50] ALLEGATO 3

Verbale di accordo sul trattamento di maternità 14/4/2006

[51] ALLEGATO 4

Verbale di accordo per la promozione del bilancio delle competenze
25/11/2009

[52] ALLEGATO 5

Verbale di accordo sulla previdenza complementare 25/11/2009

[53] ALLEGATO 6

Verbale di accordo 17/6/2010

Il giorno, 17/6/2010, tra Confindustria e Federmanager,

Premesso che:

- l'**Accordo 25/11/2009** di rinnovo del **CCNL 24/11/2004** prevede al punto 5) dell'apposita intesa relativa alla Gestione Separata Fasi la possibilità per il dirigente disoccupato con diritto alle prestazioni della stessa GSR- Fasi di usufruire di un servizio di placement che la stessa Gestione attiverà attraverso convenzioni con primarie società specializzate per favorirne il reinserimento lavorativo;
- il medesimo **Accordo 25/11/2009** prevede altresì un'apposita intesa riferita alla promozione del bilancio di competenze nella quale, al punto 2), si prevede che questo sarà curato e offerto da Fondirigenti, sia per i dirigenti in servizio che per i dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI per i quali il percorso potrà essere propedeutico all'attività di placement, sulla base di uno specifico piano formativo condiviso dalle Parti, all'interno del quale individueranno le primarie società specializzate che opereranno in convenzione;

Tutto ciò premesso si conviene:

1. di affidare a Fondirigenti la procedura di individuazione delle primarie società specializzate da convenzionarsi con lo stesso Fondirigenti per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment a favore dei dirigenti occupati, nonché con la GSR - Fasi per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment e del servizio di placement sul mercato del lavoro a favore dei dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR - Fasi. Tale procedura dovrà essere attivata da Fondirigenti attraverso un invito pubblico a manifestazione di interesse, come da allegato al presente verbale;
2. di individuare congiuntamente i componenti della Commissione di valutazione prevista nell'allegato di cui al precedente punto.

3. di indicare in un numero massimo di 3 le società che potranno essere convenzionate da Fondirigenti per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment a favore dei dirigenti occupati e in un numero massimo di 7 le società che potranno essere convenzionate dalla GSR - Fasi per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment nonché del servizio di placement sul mercato del lavoro a favore dei dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR - Fasi.

[54] ALLEGATO 6.1

INVITO PUBBLICO A MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

La fondazione Fondirigenti Giuseppe Taliercio, a seguito di quanto previsto dal **CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi sottoscritto il 25/11/2009**, intende acquisire manifestazioni di interesse per procedere all'affidamento di due distinti servizi:

1. servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment a favore di dirigenti occupati;
2. servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment nonché del relativo servizio di placement sul mercato del lavoro a favore di dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI (LINK)

Si precisa che la GSR-FASI è la Gestione Separata di sostegno al Reddito che nell'ambito del FASI (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti) eroga le prestazioni integrative di sostegno al reddito per i dirigenti disoccupati alle condizioni e con le modalità stabilite nello Statuto e nel Regolamento del Fondo medesimo (LINK).

Il presente avviso è finalizzato alla ricezione di due distinte manifestazioni di interesse per ciascuna delle predette attività di servizio, onde favorire la partecipazione e la consultazione del maggior numero di fornitori potenzialmente interessati, in modo comunque non vincolante per FONDIRIGENTI.

Le manifestazioni di interesse hanno pertanto lo scopo di comunicare la disponibilità degli interessati ad essere valutati, dal punto di vista tecnico e funzionale, in relazione alle finalità di FONDIRIGENTI e ad essere eventualmente invitati a presentare una successiva offerta economica.

Ulteriori informazioni relative al presente invito pubblico potranno essere richieste all'indirizzo e-mail info@fondirigenti.it fino al giorno precedente all'ultimo giorno utile per la presentazione delle manifestazioni di interesse.

Il presente avviso è pubblicato sul sito aziendale di Fondirigenti
www.fondirigenti.it

Si precisa che FONDIRIGENTI ha predisposto questo invito pubblico a manifestare interesse nella sua qualità di incaricato dai soci Confindustria e Federmanager nonché dalla GSR-FASI.

I. DESCRIZIONE E VALORE DEI SERVIZI

Fondirigenti ha predisposto un bilancio di competenze disponibile su piattaforma web, basato sull'auto- somministrazione da parte del dirigente, che produce una serie di output sulle competenze manageriali, esprimendone i gap rispetto ad un profilo di riferimento.

Da questa base comune si differenziano i due servizi richiesti, come di seguito meglio descritti:

1. servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment a favore di dirigenti occupati;

Sulla base della lettura degli output forniti dal prodotto on- line, la società incaricata del servizio, su esplicita richiesta del dirigente e preventivamente autorizzata da Fondirigenti, dovrà incontrare il dirigente per:

a) un percorso di approfondimento dei risultati del prodotto on- line;

b) l'elaborazione di un dossier di bilancio delle competenze;

c) la redazione di un percorso formativo finalizzato a colmare gli eventuali gap risultanti dall'assessment nel suo complesso.

Il valore unitario del servizio è stimato in Euro 1.000,00, comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere, fino a concorrenza del complessivo importo messo a disposizione da Fondirigenti che è pari a euro 900.000,00, comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere. La relativa contrattualizzazione del servizio sarà direttamente formalizzata tra Fondirigenti ed il singolo fornitore prescelto.

2. servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment nonché del relativo servizio di placement sul mercato del lavoro a favore di dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI.

Sulla base della lettura degli output forniti dal prodotto on- line, la società incaricata del servizio e preventivamente autorizzata dalla GSR-FASI, su esplicita richiesta del dirigente dovrà incontrare il medesimo per:

- a) un percorso di approfondimento dei risultati del prodotto on- line;
- b) l'elaborazione di un dossier di bilancio delle competenze;
- c) la redazione di un percorso formativo finalizzato a colmare gli eventuali gap risultanti dall' assessment nel suo complesso;
- d) il servizio di accompagnamento finalizzato alla ricollocazione del manager.

Le risorse messe a disposizione dalla GSR-FASI, in applicazione di quanto previsto dal **CCNL 25/11/2009**, sono pari ad un importo unitario di 4.000,00 euro - comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere - per i dirigenti di età inferiore ai 50 anni e pari ad un importo unitario di 9.000,00 euro - comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere - per i dirigenti di età pari o superiore ai 50 anni. I soggetti interessati dovranno presentare un piano di attività articolato per ciascuna delle due tipologie. La relativa contrattualizzazione del servizio sarà direttamente formalizzata tra la GSR- FASI ed il singolo fornitore prescelto.

II. SOGGETTI AMMESSI A PRESENTARE MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

Sono ammessi a presentare la manifestazione d'interesse i soggetti in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Considerata la sostanziale diversità tra i due servizi, FONDIRIGENTI ha individuato due distinte categorie di soggetti ammessi alla presentazione della manifestazione di interesse

1. Per i servizi relativi ai dirigenti occupati

I soggetti ammessi a manifestare il proprio interesse, singolarmente o in associazione temporanea di impresa, sono società o enti che:

- possano dimostrare una comprovata pluriennale esperienza in materia di bilancio delle competenze per le specifiche figure manageriali, anche fornendo l'elenco dei clienti cui il soggetto ha reso servizi analoghi a quelli richiesti;
- possano dimostrare la capacità di fornire un servizio capillare su tutto il territorio italiano, comunicando le sedi operative stabili e/o la possibilità di fruire di sedi provvisorie per l'espletamento del servizio presso la sede richiesta dal dirigente;

- possano garantire l'integrazione del loro servizio con il prodotto on-line di Fondirigenti, già disponibile sul web;

2. Per i servizi relativi ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI

I soggetti ammessi a manifestare interesse, singolarmente o in associazione temporanea di impresa, sono società o enti che:

- possano dimostrare una comprovata esperienza pluriennale in materia di bilancio delle competenze per le specifiche figure manageriali, fornendo un'eventuale lista di clienti di prestigio cui il soggetto ha reso servizi analoghi a quelli richiesti;

- possano dimostrare di fornire un servizio capillare su tutto il territorio italiano, comunicando le sedi operative stabili e/o la possibilità di fruire di sedi provvisorie per l'espletamento del servizio presso la sede richiesta dal dirigente;

- possano dimostrare la propria capacità di collocazione di figure manageriali, attraverso dati in valore assoluto e percentuale sul totale delle candidature trattate;

- possano garantire l'integrazione del loro servizio con il prodotto on-line di Fondirigenti, già disponibile sul web;

- possano dimostrare una consolidata specializzazione nella fornitura di servizi di placement con particolare attenzione alla capacità di fornire interventi individuali;

- possano dimostrare il presidio dei flussi del mercato del lavoro a livello nazionale;

- possano dimostrare ampiezza ed aggiornamento del networking (collegamento e contatti con aziende/esperti e professionisti del mondo del lavoro);

- garantiscano il monitoraggio e la reportistica puntuale al cliente circa lo stato di avanzamento del lavoro svolto.

I soggetti interessati, ancorché in possesso dei requisiti richiesti per i due diversi servizi, possono presentare la propria manifestazione di interesse solo per una delle due categorie. La richiesta effettuata contemporaneamente sui due servizi sarà causa di esclusione da entrambi gli elenchi.

Uno stesso soggetto non può partecipare contemporaneamente a più associazioni temporanee di impresa che partecipino alla procedura.

FONDIRIGENTI escluderà, inoltre, le imprese che siano in stato di liquidazione o

sottoposte a procedure concorsuali o altra procedura che attenga allo stato di insolvenza o cessazione di attività.

La manifestazione di interesse dovrà contenere un piano delle attività in cui si concreterà il servizio.

III. PROCEDURA PER L'AFFIDAMENTO

In esito alla ricezione delle manifestazioni di interesse unitamente al piano di attività, Fondirigenti, con l'ausilio di un'apposita commissione di esperti, provvederà a individuare i soggetti considerati idonei - ai quali sarà inviata la lettera di invito a presentare la propria offerta economica.

FONDIRIGENTI valuterà la coerenza dell'offerta economica rispetto ai valori indicati. Successivamente, per i servizi relativi ai dirigenti occupati sarà Fondirigenti a contrattualizzare direttamente i soggetti ritenuti idonei per la durata di un anno rinnovabile per pari durata salvo disdetta.

Per i servizi relativi ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI, Fondirigenti

comunicherà alla stessa GSR-FASI l'identità dei soggetti ritenuti idonei ai fini della contrattualizzazione stabilita per una durata annuale rinnovabile per pari durata salvo disdetta.

La presente richiesta di manifestazione di interesse non vincola in alcun modo FONDIRIGENTI, la quale si riserva di dar corso oppure no, a proprio insindacabile giudizio, alle successive fasi del procedimento e ad ammettere od escludere le manifestazioni di interesse e le offerte eventualmente ricevute, dovendosi escludere, in qualunque caso, una qualsivoglia responsabilità, anche precontrattuale, in capo a Fondirigenti stessa.

Il referente del presente avviso per FONDIRIGENTI, da contattare per eventuali chiarimenti è la dottoressa Rosalba Lapenta, contattabile al nr. telefonico 06-5903910.

IV. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

I soggetti interessati ad essere invitati a presentare un'offerta possono inviare la propria manifestazione di interesse, debitamente firmata, che deve pervenire entro le ore 12.00 del giorno 16/7/2010 a mezzo servizio postale, o servizi similari, o altrimenti con consegna a mano al protocollo di FONDIRIGENTI.

L'invio della manifestazione di interesse è esclusivo rischio del mittente, e rimane responsabilità di FONDIRIGENTI ove per disguidi altra natura, ovvero per qualsiasi altro motivo, dovesse pervenire entro il previsto termine all'indirizzo di destinazione.

Unitamente alla manifestazione d'interesse, i soggetti interessati dovranno presentare una o più dichiarazioni sostitutive ai sensi del **DPR 28/12/2000, n. 445**, sottoscritte dal legale rappresentante, attestante il possesso dei requisiti indicati al punto II.

La manifestazione di interesse e la suindicata dichiarazione sostitutiva deve essere inviata in busta chiusa recante la denominazione dell'impresa con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni, nonché:

I) per il servizio relativo ai dirigenti occupati la dicitura: "Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze per dirigenti occupati";

II) per il servizio relativo ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI la dicitura: "Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze e di placement per dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI"

L'istanza dovrà recare all'esterno la denominazione del soggetto che manifesta interesse con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni.

III) In caso di partecipazione di più soggetti in associazione temporanea di imprese, la busta dovrà recare all'esterno la denominazione della mandataria con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni, nonché, ovviamente, la seguente dicitura: "Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze per dirigenti occupati" oppure "Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze e di placement per dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI"

Resta ferma la facoltà di FONDIRIGENTI di richiedere, in qualunque momento, eventuali chiarimenti e integrazioni sulla documentazione presentata.

- Disposizioni finali -

Si informa che i dati forniti e raccolti in occasione del presente procedimento verranno: 1) utilizzati esclusivamente in funzione e per i fini del presente procedimento; 2) conservati sino alla conclusione del procedimento presso FONDIRIGENTI.

L'informativa completa sul trattamento dati è pubblicata sul sito www.fondirigenti.it. In relazione ad ogni possibile controversia in merito al procedimento è esclusa la competenza arbitrale. Il Foro competente è quello di Roma.

[55] ALLEGATO 7

Modelli alternativi di compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)

Saranno inserite le immagini delle relative slide

[56] ALLEGATO 8

Il giorno 30/12/2014, tra
CONFINDUSTRIA
e
FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del **CCNL 25/11/2009** per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Il presente accordo di rinnovo decorre dall'1/1/2015, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il **CCNL 25/11/2009** per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

...OMISSIS...

SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI - GESTIONE SEPARATA FASI (GSR-FASI)

1. si conferma per il 2015 il versamento da parte delle aziende di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio, anche in considerazione della eventuale necessità di finanziare le prestazioni dovute ai dirigenti che, licenziati entro il 31/12/2014, presenteranno la domanda entro il 31/1/2015, ancorché in decorrenza del preavviso. A decorrere dall'anno 2016, il contributo delle aziende è elevato a 200 (duecento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio. Per finanziare le iniziative di cui al successivo punto 3), le parti potranno convenire, con decorrenza non anteriore al 2016, anche un contributo a carico dirigenti non eccedente il 50% del contributo a carico del datore di lavoro;

2. fatto salvo quanto sopra, cessazione della maturazione di ogni e qualsiasi diritto derivante dalla disciplina contrattuale previgente, dall'1/1/2015;

3. i contributi di cui al punto 1) sono destinati a:

- istituzione di una copertura sanitaria (Fasi e integrativa Fasi) e di una copertura assicurativa per morte o invalidità permanente (tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente), per una somma, in fase di prima applicazione, non superiore a 100.000 euro, da gestire tramite il FASI, per il dirigente licenziato che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, fino alla sua ricollocazione e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi. Ai fini della realizzazione della sola copertura integrativa Fasi, quest'ultimo stipulerà apposita convenzione privilegiando, a parità di condizioni, l'offerta di Assidai;

- previsione di iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement, anche in coerenza con le modifiche legislative che dovessero intervenire in materia, da sostenere in una logica di premialità "a risultato".

ACCORDO FASI

- considerato che, alla luce del peggioramento nel rapporto tra attivi e pensionati e dei crescenti costi delle prestazioni sanitarie, per garantire nel medio - lungo termine la stabilità del Fondo e l'erogazione delle prestazioni:

a) debba essere individuato un livello di solidarietà sostenibile con riferimento ai soggetti che contribuiscono al Fondo;

b) occorre rivedere poteri e strumenti a disposizione degli organi di amministrazione del Fondo affinché possa operare con maggiori responsabilità gestionali ai fini dell'equilibrio finanziario del Fondo;

- considerata l'opportunità di rivedere la governance del Fondo, introducendo l'organo assembleare costituito pariteticamente dai rappresentanti delle parti, e di ridurre il numero dei componenti l'organo di amministrazione, valorizzandone la professionalità;

le parti convengono quanto segue:

1. a far data dall'1/1/2015 si applicano le quote contributive previste dalla seguente

tabella:

Contributo	Importi annuali
Art. G forza aziendale	1.272,00
Art. H pensionati	1.152,00
Art. F aziende per dirigenti in servizio iscritti	1.872,00
Art. H contributo individuale dirigenti in servizio	960,00
Art. F + Art. H per iscritti in via convenzionale	2.832,00
Art. H p ante 88	1.044,00

2 a far data dall'1/1/2015, il Fondo non rimborserà l'IVA sulle prestazioni sanitarie cui si applica;

3 gli organi amministrativi del Fondo, sempre al fine di garantire l'equilibrio economico - finanziario del Fondo, adotteranno le necessarie delibere, con efficacia dall'1/1/2016, coerentemente ai seguenti punti:

- a) determinare le quote annuali di contribuzione a carico delle imprese ex lett. F) e G) del regolamento in misura tale che l'ammontare dei contributi derivante da queste due voci si mantenga in una misura compresa fra il 55% e il 57% del totale delle entrate contributive dell'anno di riferimento ai fine del budget;
- b) determinazione annuale del contributo previsto dall'art. H del regolamento;
- c) ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo di cui all'art. H del regolamento (per i soli dirigenti pensionati), dovranno essere considerati i soli periodi di iscrizione al FASI;
- d) l'adozione di interventi sull'art. L del regolamento per rimodulare le penalizzazioni di ritardata iscrizione, al fine di incentivare l'iscrizione al Fondo;
- e) in relazione alle confluenze collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigore del presente accordo, la modifica del parametro di calcolo del contributo una tantum con l'obiettivo di prevedere un equilibrio fra entrate e uscite calcolato su un arco temporale fra 8 e 10 anni. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo potrà applicare tale criterio alle eventuali domande di confluenza che perverranno

nell'anno 2015;

f) l'applicazione dal 2016 di una maggiorazione non inferiore al 10% al contributo previsto dall'art. G del regolamento per quelle imprese che contribuiscono al versamento del solo art. G del regolamento stesso senza oggi corrispondere alcuna maggiorazione. Il Consiglio di amministrazione del Fondo valuterà la modulazione della maggiorazione di cui sopra e di quella già applicata per le adesioni post 2005 a garanzia del corretto equilibrio gestionale (entrate/uscite). Il Consiglio di amministrazione valuterà altresì l'eventuale inibizione della facoltà di accogliere nuove richieste di accesso da parte di imprese che ad oggi non si sono ancora avvalse di tale facoltà.

g) relativamente alla contribuzione per il nucleo familiare:

i. la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;

ii. la possibilità di iscrivere , a carico del dirigente, il convivente more uxorio secondo i seguenti criteri:

- se, al momento dell'iscrizione, convive da almeno due anni con il dirigente titolare dell'iscrizione e purché, all'atto della presentazione della richiesta, il dirigente medesimo risulti in attività di servizio;

- l'iscrizione avrà effetto dal primo giorno successivo all'inoltro della richiesta, mentre l'assistenza decorrerà trascorso un periodo di sei mesi dall'iscrizione stessa;

- la convivenza dovrà essere certificata presentando al Fondo la documentazione che sarà specificata con le opportune modifiche al Regolamento;

- l'iscrizione del convivente non sarà possibile qualora nel nucleo familiare già assistito dal Fondo sia presente il coniuge dell'iscritto, senza che risulti pronunciata sentenza di divorzio;

- nel caso di matrimonio del dirigente con un soggetto diverso dal convivente, eventualmente iscritto al Fondo, il convivente medesimo perde l'assistenza del Fondo;

- l'iscrivibilità del convivente more uxorio è limitata al periodo di iscrizione del dirigente da dirigente in servizio al Fondo;

- la previsione di una contribuzione aggiuntiva, a carico del dirigente, la cui entità dovrà essere parametrata al costo previsto.

h) la previsione della possibilità di iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, a condizione che abbia maturato un'anzianità di iscrizione al Fondo di almeno 2 anni;

i) formulare alle parti, entro il 30/11/2015 - avvalendosi di esperti in campo economico, attuariale/assicurativo, giuridico e di sanità integrativa - proposte:

- di revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo, tali da garantire anche nel medio - lungo periodo gli obiettivi di equilibrio finanziario di solidarietà sostenibile richiamati in premessa;

- di introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione in relazione alla possibilità di offrire pacchetti differenziati di prestazioni;

- di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate tenendo conto delle attività attualmente svolte da Assidai e nel rispetto delle finalità statutarie del Fondo;

4 per favorire una modernizzazione della governance del Fondo, le parti firmatarie del presente accordo ritengono necessario apportare le relative modifiche statutarie entro il mese di luglio 2015, in modo da consentire la convocazione della prima Assemblea entro il mese di ottobre 2015;

5 considerato che il presente accordo comporta degli ulteriori e necessari adeguamenti dello statuto, le parti convengono che il Consiglio di Amministrazione del Fasi proponga formalmente ad esse il puntuale recepimento di tali adeguamenti nel più breve tempo possibile.

[57] Verbale di accordo 6/12/2018

Il giorno 6/12/2018, tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER

premesso che:

- con l'accordo 30/12/2014 (**Allegato n. 8 al vigente CCNL**) le Parti hanno confermato il versamento di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio da parte delle aziende alla Gestione separata FASI (GSR FASI, successivamente GS/FASI) che a decorrere dall'anno 2016 è stato elevato a 200,0 (duecento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio;

- con il medesimo accordo le stesse Parti hanno stabilito che i suddetti contributi sono destinati, oltre alla istituzione di una copertura sanitaria (FASI e integrativa FASI) e di una copertura assicurativa per morte e invalidità permanente, anche a iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement ;

considerato inoltre che:

- con il successivo atto di convenzione 23/12/2016 le stesse Parti hanno convenuto, tra l'altro, la realizzazione o il potenziamento di misure di politiche attive anche attraverso l'adozione di iniziative bilaterali, prevedendo di svolgere un approfondimento in materia finalizzato a un riordino del disciplina contrattuale e del modello organizzativo delle iniziative realizzate dalle Parti in materia di formazione, riorientamento, placement e più in generale nell'ambito delle politiche attive;

- a seguito del summenzionato atto di convenzione è stata costituita in data 5/10/2017 l'associazione denominata "4.MANAGER" (con atto notarile Repertorio n. 2916 e Raccolta n. 1760 redatto dal Notaio Barbara Galea), il cui scopo è realizzare, attraverso le risorse economiche messe a disposizione dalle Parti istitutive e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, attività e strumenti di comune interesse verso i soggetti destinatari della contrattazione collettiva tramite, progetti definiti dalle stesse Parti, in ambito previdenziale, assistenziale, formativo e, più in generale, di politiche attive per i dirigenti industriali, sia in forza che disoccupati, nonché per diffondere la cultura d'impresa e manageriale;

valutato altresì che:

- la GS FASI ha dato seguito ai richiamati impegni contrattuali limitatamente alla istituzione di una copertura sanitaria (FASI e integrativa FASI) e di una copertura assicurativa per morte e invalidità permanente per le quali ha utilizzato solo in parte le risorse economiche disponibili;

- tra gli scopi di 4.MANAGER rientra quello di promuovere iniziative nell'ambito delle politiche attive e di realizzare progetti in materia definiti dalle stesse Parti; stante la costituzione di 4.MANAGER non risulta necessario continuare ad affidare alla GS FASI il compito di assolvere anche all'ulteriore impegno

contrattuale in materia di iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement;

tutto ciò premesso, considerato e valutato, le Parti convengono di:

- destinare, in coerenza della deliberazione assunta dalla Assemblea FASI in data 28/3/2018, una quota parte delle risorse disponibili giacenti alla GS FASI, quantificata in 16.000.000,00 (sedicimilioni/00) di euro, alle iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement a favore dei manager delle aziende produttrici di beni e servizi;

- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a porre in essere i conseguenti atti necessari per attuare il trasferimento del suddetto importo a 4.MANAGER, in coerenza con il parere legale già acquisito;

- modificare, per l'anno 2019, con effetto dal gennaio 2019, le precedenti intese relative alla contribuzione alla GS FASI, riducendola a un importo di euro 100,00, per dirigente in servizio, nonché di rinviare alla fase di rinnovo del CCNL, in scadenza a dicembre, ogni ulteriore deliberazione in merito. Quindi destinare a 4.MANAGER, in coerenza con la deliberazione assunta dalla Assemblea FASI in data 28/3/2018, sempre con effetto dall'1/1/2019, la quota di euro 100,0 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per la GS Fasi, al fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento, formazione e placement svolte da 4.MANAGER;

- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI, tenendo conto degli accordi contrattuali in essere con soggetti terzi sulla non autosufficienza, a predisporre un articolato progetto di sviluppo di tutele nel campo della non autosufficienza per i propri assistiti. Questo progetto, potrà comprendere il riordino delle tutele nel campo della non autosufficienza già attive in ambito FASI e dovrà prevedere un potenziamento delle stesse tutele valutando la possibilità di sviluppare anche forme a capitalizzazione.

- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a considerare l'opportunità che la gestione di tali nuove tutele sia affidata ad una nuova Gestione separata in ambito FASI, che potrebbe denominarsi "FASI non autosufficienza" e che dovrebbe avere autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a elaborare il progetto, unitamente ad uno specifico piano industriale, in tempo utile perché possa essere presentato all'Assemblea del Fondo entro il 31/10/2019 al fine di avviare la Gestione FASI non autosufficienza, le nuove tutele e le diverse contribuzioni a far data dall'1/1/2020.

- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a disporre per il finanziamento della nuova gestione "FASI non autosufficienza" di un ammontare non inferiore a 16 milioni di euro dal "patrimonio" della GS-FASI, nonché le risorse che, annualmente, FASI destina per garantire le tutele FASI già attive nel campo della non autosufficienza.

- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI, per l'anno 2019, a utilizzare, per la copertura delle prestazioni della GS FASI ma anche per l'avvio della gestione "FASI non autosufficienza" (che sarà in vigore dall'1/1/2020), la suddetta contribuzione di 100 euro annui per dirigente in servizio, salve le ulteriori determinazioni che saranno adottate in materia in sede di rinnovo del contratto nazionale.

[58] ALLEGATO ALL'ACCORDO 30/7/2019

[59] Verbale di accordo sugli orientamenti delle politiche attive e della formazione ad esse collegata promosse dal contratto collettivo

In attuazione del disposto dell'art. 9 del contratto collettivo, con il presente accordo si definiscono gli orientamenti ai quali 4.Manager farà riferimento per delineare le iniziative in tema di politiche attive e di formazione ad esse collegata.

L'accordo 6/12/2018 ha destinato apposite risorse a 4.Manager per realizzare iniziative di politiche attive, nonché le attività di orientamento, formazione e placement ad esse strettamente collegate.

Le politiche attive sono finalizzate all'incremento dell'employability del dirigente per far fronte alle mutevoli dinamiche aziendali ed occupazionali.

Pertanto le imprese interessate da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale che coinvolgono dirigenti o che, comunque, intendano risolvere il rapporto di lavoro con un dirigente per fondati motivi, possono convenire, su richiesta del dirigente, nell'ambito dell'accordo con cui regolano la risoluzione del rapporto, di attivare un percorso di outplacement.

A tal fine 4.Manager concorre alla copertura del costo dell'attività di outplacement fino ad un massimo di Euro 3.000 (tremila) previa presentazione, da parte dell'impresa, della fattura del costo da essa sostenuto.

Tale contributo non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.

4.Manager potrà sottoscrivere convenzioni con soggetti in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale.

Il percorso di outplacement dovrà garantire le seguenti fasi:

- Assessment o bilancio delle competenze professionali e trasversali (on line e/o face to face) per far emergere in termini di valutazione e orientamento le:

- Conoscenze tecnico-professionali*
- Capacità comportamentali*
- Competenze trasversali*

- *Motivazioni*

- *Aspirazioni*

- *Stella di profilature di Employability manageriale o matrice di ricollocabilità per indirizzare il dirigente su vie di sviluppo coerenti con le proprie caratteristiche e i fabbisogni dell'impresa in cui già lavora e/o delle imprese*

- *Personal pian che descrive le azioni da compiere con idonei percorsi di: formazione per valorizzare la propria spendibilità in azienda o sul mercato, coaching/mentoring, autoimprenditorialità, no profit, ecc. per una riconfigurazione professionale*

- *Formazione relativa agli strumenti di ricollocazione (Social Networking, conoscenza dei canali di ricollocazione, il Curriculum Vitae, la preparazione al colloquio di selezione)*

Allegato inserito dal Verbale di accordo 30/7/2019

[60] *FASI - Circolare 1/1/2022*

[61] *Testo della Circolare*

CIRCOLARE PER LE AZIENDE - ANNO 2022

[62] *Novità*

Le principali novità del Nomenclatore Tariffario di quest'anno sono rappresentate dall'introduzione di nuove prestazioni di:

a. Neuropsichiatria infantile - Disturbi dell'apprendimento nell'età pediatrica

A partire dal 2022 il Fasi riconoscerà una tariffa di rimborso per la Valutazione dei disturbi specifici

dell'apprendimento (DSA) ed un contributo forfetario alle terapie effettuate a seguito della certificazione del disturbo. I rimborsi sono stati introdotti direttamente con la logica del pacchetto.

b. Prevenzione respiratoria

Il modello di prevenzione multidisciplinare del Fondo è stato integrato con le prestazioni di prevenzione respiratoria:

- Sindrome apnee notturne adulti (Età \geq 65 anni);*
- Sindrome apnee notturne età scolare (Dai 5 anni compiuti fino al compimento dei 14 anni);*
- Asma bronchiale infantile (Dai 5 anni compiuti fino al compimento dei 16 anni);*
- BPCO (Età \geq 55 anni);*
- Patologie respiratorie fumatori/Ex fumatori (Dai 55 anni compiuti fino al compimento dei 70 anni).*

c. Prevenzione del melanoma

Il pacchetto è rivolto agli assistiti di tutte le età e comprende l'effettuazione della visita specialistica dermatologica, della mappatura nevica e dell'epiluminescenza, nonché la consegna immagini e foto dell'esame.

d. Prevenzione odontoiatrica

I pacchetti di prevenzione odontoiatrica sono stati ampliati con l'introduzione del:

- Pacchetto di Prevenzione passiva dei disturbi della deglutizione*

Il pacchetto è fruibile esclusivamente in forma diretta, massimo 1 volta, dai figli degli iscritti che hanno una età compresa tra i 4 e i 10 anni compiuti indipendentemente dalla durata del trattamento. Il pacchetto prevede il trattamento tramite dispositivi come Froggy Mouth, ciuccio-Bite e similari atti a ripristinare un corretto funzionamento della lingua, atteggiamento labiale e quindi un corretto equilibrio muscolare funzionale nel prevenire disturbi della deglutizione, respirazione orale, difetti di pronuncia, malocclusioni di vario tipo con iposviluppo del mascellare superiore e/o palato ed eventuali problematiche posturali.

- Pacchetto di Prevenzione di patologie parodontali in Gravidanza*

Il pacchetto è fruibile esclusivamente in forma diretta per massimo 3 sedute di Igiene Orale/Detartrasi (1 seduta per trimestre di gestazione).

e. Chirurgia robotica e computer assistita

Nel Nomenclatore tariffario sono inserite due nuove prestazioni:

- Uso apparecchiatura per chirurgia computer assistita per interventi mininvasiva;

- Uso apparecchiatura per chirurgia robotica - protesica ortopedica -

Di conseguenza sono stati introdotti nuovi pacchetti di intervento ortopedico per la protesi d'anca e la revisione della protesi d'anca mediante l'ausilio della chirurgia robotica.

[63] Condizioni di adesione delle Aziende

Si ricorda che dall'1/1/2019 nessuna Azienda che utilizza per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio un Fondo sostitutivo, può iscriversi al Fasi versando unicamente il c.d. Contributo di Solidarietà.

Si precisa per le Aziende già iscritte che, a partire dall'1/1/2019, una successiva adesione ad un Fondo sostitutivo al Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio comporterà anche la cessazione della tutela Fasi per gli ex Dirigenti pensionati.

[64] Contributi

Non vi sono modifiche ai contributi rispetto all'anno 2021.

L'entità dei contributi da versare al Fasi a carico delle Aziende, per l'anno 2022, può così riepilogarsi:

a. A carico delle Aziende che utilizzano il Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio:

- € 527,00 trimestrali (€ 2.108,00 annuali) per ciascun Dirigente in servizio (art. F del Regolamento), solo se iscritto al Fondo;

- € 365,00 trimestrali (€ 1.460,00 annuali) per ciascun Dirigente alle dipendenze (art. G del Regolamento), anche se non iscritto al Fondo.

b. A carico delle Aziende che non utilizzano il Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio ma che si avvalgono di un fondo sostitutivo (già iscritte alla data dell'1/1/2019):

- € 425,00 trimestrali (€ 1.700,00 annuali) per ciascun Dirigente alle dipendenze (art. G del Regolamento), anche se non iscritto al Fondo.

Si sottolinea che a partire dall'1/1/2023, tale contributo sarà pari a € 625,00 trimestrali (€ 2.500,00 annuali).

c. A carico delle Aziende i cui Dirigenti in servizio sono già iscritti al Fasi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso:

- € 527,00 trimestrali (€ 2.108,00 annuali) a partire dal trimestre successivo a quello nel quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro e sino alla scadenza del trimestre nel corso del quale ha avuto fine il periodo coperto dall'indennità (art. F del Regolamento), sempreché alla data di risoluzione del rapporto di lavoro il Dirigente risulti iscritto al Fasi. Per tale tipologia di iscrizione non è dovuto dalle Aziende il contributo per i Dirigenti di cui all'articolo G del Regolamento. Il Dirigente, al fine di poter mantenere l'iscrizione al Fondo, è tenuto a comunicare al Fasi la propria volontà in tal senso entro due mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, informando contestualmente l'Azienda (anche ai fini degli adempimenti contributivi trimestrali da parte di quest'ultima nei confronti del Fasi stesso).

Si ricorda inoltre che l'entità dei contributi da versare al Fasi a carico dei Dirigenti, per l'anno 2022, può così riepilogarsi:

a. Dirigenti in servizio:

- € 273,00 trimestrali (€ 1.092,00 annuali) per ciascun Dirigente in servizio iscritto o che si iscriva al Fondo (art. H del Regolamento), ovvero ai ratei mensili, nel caso di nuova iscrizione al Fondo nel corso del trimestre di calendario, indipendentemente dal numero dei familiari assistibili (con esclusione dei genitori a

carico iscritti);

- € 510,00 trimestrali (€ 2.040,00 annuali) per ciascun genitore a carico iscritto (art. H del Regolamento).

b. Dirigenti già in servizio ed iscritti al Fasi, che abbiano cessato il rapporto di lavoro con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, limitatamente a tale periodo:

- € 273,00 trimestrali (€ 1.092,00 annuali) per ciascun Dirigente in servizio iscritto, che abbia espressamente richiesto al Fasi, nei termini statutari previsti, il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per la durata del periodo coperto dalla indennità sostitutiva del preavviso, con inizio dalla fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro e sino alla scadenza del trimestre nel corso del quale ha avuto fine il periodo coperto dall'indennità, indipendentemente dal numero dei familiari assistibili (con esclusione dei genitori a carico iscritti);

- € 510,00 trimestrali (€ 2.040,00 annuali) per ciascun genitore a carico iscritto (art. H del Regolamento).

Si ricorda che il contributo dei Dirigenti iscritti, in servizio o in periodo coperto da indennità sostitutiva del preavviso, deve essere trattenuto, dalla retribuzione ovvero dalla indennità, da parte dell'Azienda che dovrà provvedere a versarlo unitamente al contributo da essa dovuto.

[65] Quota di ingresso

La Quota di Ingresso, secondo quanto stabilito dagli Associati e previsto dall'Art. L del Regolamento, è dovuta dai Dirigenti che si iscrivano o re-iscrivano al Fondo e deve essere corrisposta unitamente al primo versamento contributivo.

La Quota di ingresso è pari a € 500,00 ed è inoltre dovuta da:

- i Dirigenti in servizio che si iscrivano al Fondo oltre sei mesi dalla data di prima nomina;

- i Dirigenti pensionati, se già iscritti come Dirigenti in servizio a forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi;

- i Dirigenti che si iscrivano al Fasi, in caso di confluenza collettiva;

- i Dirigenti all'estero che si iscrivano a sensi dell'Art. 2 lettera f) dello Statuto.

La Quota di ingresso è maggiorata a € 1.500,00 nei seguenti casi:

- i Dirigenti neo-promossi o assunti per la prima volta con la qualifica di Dirigente, se la domanda di iscrizione è inoltrata oltre 18 mesi dalla nomina o dalla assunzione;

- i Dirigenti già in servizio alla data della confluenza collettiva, che si iscrivano dopo 6 mesi dalla data della confluenza stessa;

- i Dirigenti cancellati o receduti volontariamente dal Fondo (esclusa la perdita dei requisiti dell'iscrizione al Fasi) che successivamente si riscrivano.

La Quota di ingresso, invece, non è dovuta da:

- i Dirigenti neo-promossi o assunti per la prima volta con la qualifica di Dirigente, purché la domanda di iscrizione venga inoltrata al Fondo, con le modalità previste, entro sei mesi dalla nomina o dall'assunzione;

- i titolari di pensione di reversibilità di pensionato iscritto al Fondo;

- i titolari di pensione ai superstiti di Dirigente iscritto al Fondo.

[66] Modalità di versamento dei contributi

Il versamento delle quote trimestrali deve essere effettuato entro, rispettivamente a ciascun trimestre, il 28 febbraio, 31 maggio, 31 agosto e 30 novembre, facendo riferimento alla situazione effettiva rilevata il primo giorno del trimestre stesso.

Nel caso di versamento dei contributi oltre i termini indicati, è applicato ai contributi stessi, a sensi dell'art. I del Regolamento, un interesse di mora su base annua pari al tasso legale maggiorato di 2,5 punti.

L'Azienda può versare gli importi dovuti attraverso:

a. L'addebito diretto su conto corrente bancario

Tutte le Aziende che decidano di avvalersi dell'addebito diretto dei contributi oppure varino il codice IBAN di addebito, devono perfezionare tale operazione accedendo alla propria area riservata del sito del Fasi ed effettuare la procedura di "Aggiornamento on line".

b. Il bonifico con codice di autorizzazione

È sempre possibile generare e stampare il codice di autorizzazione per il bonifico dalla propria area riservata sul sito Fasi.

c. Bollettino bancario denominato "Bollettino Freccia"

I "Bollettini Freccia" sono bollettini bancari compilati automaticamente con l'intestazione e l'importo da versare con riferimento al titolo di iscrizione, come risultante al Fasi. Tali bollettini sono inviati dal Fasi all'Azienda per posta elettronica ed inoltre sono stampabili, aggiornati, dall'area riservata sul sito Fasi. È possibile utilizzare tali bollettini in qualsiasi sportello bancario e da remoto in telebanking.

Attenzione!

Per ciascun Dirigente in forza che risulti iscritto al Fondo il primo giorno di ogni trimestre (1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre), le Aziende devono versare al Fasi trimestralmente, nei termini sopraindicati, il contributo a loro carico, pari a € 527,00 (Art. F) + € 365,00 (Art. G) e il contributo a carico del Dirigente, da trattenersi sulla retribuzione del Dirigente stesso, pari a € 273,00 (Art. H).

Si sottolinea che l'Azienda deve versare l'importo di € 365,00 (Art. G) per ciascun Dirigente che risulti in forza presso la stessa il primo giorno di ogni trimestre (1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre), anche se non iscritto al Fondo.

Si ricorda che il contributo di cui Art. G non è dovuto per i Dirigenti ai quali, alla cessazione del rapporto di lavoro, sia stata riconosciuta l'indennità sostitutiva del preavviso e per tutto il periodo coperto da tale indennità. A questo proposito è necessario che i Dirigenti di nuova iscrizione comunichino all'Azienda di appartenenza la propria adesione al Fondo, anche ai fini dell'autorizzazione alla trattenuta di cui sopra.

Nel caso di iscrizione dei genitori a carico, è necessario che il Dirigente interessato comunichi all'Azienda tale situazione e autorizzi la trattenuta del contributo aggiuntivo. In questo caso l'Azienda, trimestralmente, deve aggiungere alle quote sopra indicate l'importo trimestrale di € 510,00 per ciascun genitore iscritto.

Si ricorda che, all'atto della definizione dell'iscrizione di ciascun Dirigente, viene inviata all'Azienda conferma dell'avvenuta iscrizione, con l'indicazione dei contributi dovuti.

In ogni caso risultano del tutto ininfluenti eventuali variazioni del numero dei Dirigenti in forza che si dovessero verificare nel corso del trimestre.

Nell'ipotesi di Dirigenti che si iscrivano per la prima volta al Fasi nel corso del trimestre di calendario, le Aziende sono tenute a corrispondere al Fondo:

- i ratei mensili della quota trimestrale a proprio carico, per ciascun mese del trimestre a partire dalla data di decorrenza dell'iscrizione e dietro segnalazione ed autorizzazione dei Dirigenti interessati;

- i ratei mensili della quota trimestrale a carico Dirigente e dell'eventuale contributo aggiuntivo per ciascun genitore a carico iscritto;

- la quota di ingresso una tantum, se dovuta ai sensi dell'art. L del Regolamento.

L'Azienda che utilizza per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio un Fondo sostitutivo, già iscritta al Fasi alla data del 01.01.19, deve versare l'importo di € 425,00 (art. G) per ciascun Dirigente in forza il primo giorno di ogni trimestre (1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre).

[67] Variazioni anagrafiche

Qualora nel corso del trimestre dell'anno corrente si dovessero verificare cessazioni di rapporti di lavoro di Dirigenti iscritti al Fondo o variazioni numeriche di Dirigenti in forza presso l'Azienda rispetto al trimestre precedente, le Aziende devono utilizzare i servizi online messi a loro disposizione sul sito internet del Fondo, nella sezione "Area Riservata", mediante utilizzo del numero di posizione aziendale e password.

In tal modo, le variazioni, che non dovranno essere trasmesse al Fondo a mezzo posta ordinaria, avranno effetto immediato ed eventuali comunicazioni saranno fornite dal Fasi a mezzo di posta elettronica.

Accedendo nell'area riservata, è possibile utilizzare la procedura "Variazione e/o versamento trimestre in scadenza", attraverso la quale è possibile:

- verificare la situazione contributiva dell'Azienda;

- comunicare eventuali variazioni (a titolo esemplificativo: cessazioni, modifica del numero di Dirigenti in forza);

Le variazioni apportate sono confermate automaticamente dal Fasi ed il relativo documento, che attesta la

variazione effettuata, è scaricabile dall'Azienda direttamente dal sito. Tale documento, una volta sottoscritto e timbrato, deve essere inviato in formato digitale tramite l'apposita funzione "Upload documenti". In alternativa, può essere inviato al Fasi via fax;

- ottenere l'immediato calcolo dei contributi dovuti e la segnalazione di debiti/crediti pregressi;

- utilizzare sistemi bancari, anche online, di versamento dei contributi

- Si sottolinea che eventuali ratei contributivi, relativi ad iscrizioni al Fasi, riferite a trimestri precedenti a quello corrente in scadenza, saranno evidenziati dal sistema sotto la voce "saldo precedente" e cumulabili con l'importo riferito ai contributi trimestrali correnti.

Accedendo alla propria area riservata è inoltre possibile:

- inserire/variare il domicilio della sede amministrativa in modo guidato e controllato mediante l'utilizzo degli archivi CAP ufficiali;

- comunicare gli estremi di recapito di tutta la corrispondenza, se diverso dalla sede amministrativa.

[68] Prestazioni

Si ricorda che Fasi ha carattere integrativo rispetto al Servizio Sanitario Nazionale ed è sempre consigliato usufruire, per quanto possibile, delle prestazioni erogate dallo stesso.

Si ricorda che il Fondo non rimborsa l'IVA, sia nella forma diretta sia nella indiretta, che rimane a totale carico dell'iscritto/assistito.

Si consiglia sempre di consultare le "Avvertenze" al Tariffario - Nomenclatore (disponibili sul sito <https://www.fasi.it/tariffario/avvertenze>), che vengono aggiornate annualmente in modo da migliorare e semplificare l'istruttoria delle richieste di rimborso.

[69] Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27/10/2009

Si ricorda che il Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27/10/2009, stabilisce la non concorrenza alla formazione del reddito dei contributi versati in favore dei Fondi e Casse di natura negoziale - a valere sui soli redditi da lavoro dipendente, come previsto dall'art. 51 del Testo

Unico sulle imposte dei redditi - fino ad un tetto massimo di € 3.615,20, purché venga garantito che almeno il 20% delle risorse complessivamente destinate all'assistenza degli iscritti sia riservato alle prestazioni così dette "vincolate", a partire dall'anno gestionale 2010.

Nei tempi e modalità stabilite dal suddetto Decreto, il Fasi ha provveduto al rinnovo dell'iscrizione all'Anagrafe dei Fondi, confermando il rispetto del rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate alle suddette prestazioni vincolate e l'ammontare del totale delle risorse impegnate per la copertura sanitaria.

Il rispetto di tale vincolo permetterà di mantenere, anche per l'anno 2022, i benefici fiscali sui contributi versati.

[70] Comunicare con il Fondo

Gli iscritti e le Aziende possono comunicare con il Fondo attraverso:

- Sito internet www.fasi.it

L'area pubblica del sito permette, tra le varie funzionalità, di:

- acquisire informazioni generali sulle Strutture Sanitarie convenzionate;*
- accedere alle informazioni di carattere generale sul Fasi;*
- scaricare la modulistica del Fondo;*
- consultare il Bilancio Sociale.*

Mentre nell'area riservata, attraverso cui è possibile accedere con numero di posizione aziendale e password, è possibile:

- modificare i contatti aziendali (email, telefono, PEC, ecc.);*
 - modificare i contatti del referente aziendale;*
 - conoscere la situazione contributiva aziendale;*
 - modificare il numero di Dirigenti in forza;*
 - porre specifici quesiti.*
- Numero unico telefonico 06.518911, attraverso il quale è possibile accedere ai:*

- *Servizi Informativi Telefonici Automatici (sempre attivi, 24 ore al giorno), attraverso i quali è possibile lasciare un quesito, utilizzando una propria casella vocale.*

- *Servizi Informativi Telefonici con Operatore, che prevedono tre opzioni riferite a:*

- *Informazioni strettamente a carattere sanitario;*

- *Informazioni di tipo regolamentare ed amministrativo;*

- *Assistenza all'utilizzo del sito internet del Fondo.*

Nel caso di smarrimento della password è possibile farne richiesta tramite l'Area Riservata sul sito internet Fasi.

Roma, dicembre 2021