

# CONFSERVIZI

Asstra • Federambiente • Federutility

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i

## DIRIGENTI

delle imprese dei servizi di pubblica utilità

22 dicembre 2009

*Testo coordinato del CCNL sottoscritto da  
Confservizi e Federmanager in data 9 febbraio 2012*



## INDICE

|                                    |      |   |
|------------------------------------|------|---|
| <b>Premessa</b>                    | pag. | 7 |
| Osservatorio bilaterale permanente | "    | 7 |

### PARTE PRIMA *Costituzione del rapporto*

|   |   |    |
|---|---|----|
| Art. 1 Applicabilità del contratto - Qualifica del dirigente e suo riconoscimento | " | 13 |
| Art. 2 Costituzione del rapporto - Periodo di prova                               | " | 13 |

### PARTE SECONDA *Svolgimento del rapporto*

|   |   |    |
|---|---|----|
| Art. 3 I. Struttura della retribuzione  | " | 17 |
| II. Trattamento minimo complessivo di garanzia  | " | 18 |
| III. Disciplina transitoria   | " | 19 |
| IV. Clausola compromissoria   | " | 20 |
| Art. 4 Retribuzione alla persona  | " | 20 |
| Art. 5 Trattamento retributivo del direttore  | " | 20 |
| Art. 6 Elemento di maggiorazione della retribuzione   | " | 20 |
| Art. 7 Elemento aggiuntivo della retribuzione   | " | 20 |
| Art. 8 Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione   | " | 20 |
| Art. 9 Livelli funzionali aziendali   | " | 21 |
| Art. 10 Aumenti periodici di anzianità  | " | 21 |
| Art. 11 Meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni                            | " | 21 |
| Art. 12 Retribuzione variabile incentivante   | " | 21 |
| Art. 13 Benemerienze nazionali  | " | 22 |
| Art. 14 Ferie   | " | 22 |
| Art. 15 Aspettativa   | " | 23 |
| Art. 16 Trasferte e missioni  | " | 24 |
| Art. 17 Trattamento di malattia e maternità   | " | 24 |
| Art. 18 Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio -<br>Copertura assicurativa | " | 25 |
| Art. 19 Trasferimento di azienda  | " | 28 |





|         |  |      |    |
|---------|--|------|----|
| Art. 20 | Ristrutturazioni di azienda                              | pag. | 28 |
| Art. 21 | Mutamento provvisorio di funzioni                        | "    | 29 |
| Art. 22 | Mutamenti di funzioni                                    | "    | 29 |
| Art. 23 | Trasferimento del dirigente                              | "    | 29 |
| Art. 24 | Formazione e aggiornamento culturale e professionale     | "    | 30 |
|         | I. Accordo 7 luglio 2004                                 | "    | 30 |
|         | II. Accordo 21 dicembre 2004                             | "    | 30 |
| Art. 25 | Incompatibilità  | "    | 30 |
| Art. 26 | Responsabilità civile e penale connessa alla prestazione | "    | 30 |
|         | Accordo Confservizi - Federmanager 22 dicembre 2009      | "    | 30 |
|         | Nota a verbale agli artt. 19, 22, 23 e 26                | "    | 30 |

### **PARTE TERZA**

#### ***Tutele assistenziali e previdenziali***

|             |   |   |    |
|-------------|---|---|----|
| Art. 27     | Previdenza  | " | 35 |
|             | Previdenza complementare:   |   |    |
|             | I. Accordo Confservizi – Federmanager 22 dicembre 2009<br>relativo al Previdai                  | " | 35 |
| Art. 28     | Assistenza sanitaria  | " | 35 |
|             | Assistenza sanitaria integrativa  | " | 35 |
|             | I. Accordo Confservizi – Federmanager 22 dicembre 2009<br>relativo al Previdai                  | " | 35 |
| Art. 28 bis | Fondo di sostegno al reddito; incontro domanda e offerta<br>di lavoro per dirigenti disoccupati | " | 35 |

### **PARTE QUARTA**

#### ***Tutele sindacali del rapporto***

|         |  |   |    |
|---------|--|---|----|
| Art. 29 | Collegio arbitrale                                     | " | 39 |
| Art. 30 | Rappresentanze sindacali aziendali                     | " | 41 |
| Art. 31 | Partecipazione alle scelte e alla gestione dei servizi | " | 42 |
| Art. 32 | Controversie   | " | 42 |
| Art. 33 | Contributi sindacali                                   | " | 43 |

### **PARTE QUINTA**

#### ***Risoluzione del rapporto***

|         |                                    |   |    |
|---------|------------------------------------|---|----|
| Art. 34 | Risoluzione del rapporto di lavoro | " | 47 |
| Art. 35 | Preavviso                          | " | 47 |
| Art. 36 | Trattamento di fine rapporto       | " | 48 |
| Art. 37 | Indennità in caso di morte         | " | 49 |
| Art. 38 | Anzianità                          | " | 49 |

**PARTE SESTA**  
**Disposizioni generali**

|  |      |    |
|--|------|----|
| Art. 39 Condizioni di miglior favore                                     | pag. | 53 |
| Art. 40 Disposizioni finali  | "    | 53 |
| Art. 41 Permessi ai componenti le Commissioni Confservizi - Federmanager | "    | 53 |
| Art. 42 Decorrenza e durata  | "    | 53 |

**PARTE SETTIMA**  
**Direttori di aziende speciali ai sensi della legge 142/1990**

|   |   |    |
|---|---|----|
| Art. 43 Trattamento retributivo del direttore | " | 57 |
| Art. 44 Preavviso del direttore               | " | 57 |

**ALLEGATI**

|  |   |    |
|--|---|----|
| I - Accordo Confservizi (Asstra, Federambiente, Federutility) - Federmanager<br>22 dicembre 2009 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro<br>21 dicembre 2004 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali | " | 61 |
| II - Accordo 19 luglio 1978 Cispel - Fndai per la compensazione<br>delle festività soppresse   | " | 68 |
| III - Protocollo di intesa 14 dicembre 1988  | " | 69 |
| IV - Accordo 7 luglio 2004 per l'adesione dei Dirigenti delle Imprese<br>dei Servizi Pubblici al Fondo per la Formazione Professionale Continua<br>"Fondirigenti"  | " | 70 |
| V - Accordo 5 maggio 2010 per la costituzione del collegio arbitrale nazionale<br>previsto dall'art. 29 del vigente contratto nazionale di lavoro per i dirigenti<br>delle imprese aderenti alle Associazioni della Confservizi            | " | 72 |
| VI - Modello di Retribuzione Variabile Incentivante (RVI)  | " | 74 |

**STATUTI**

|   |   |     |
|---|---|-----|
| ASSIDAI                                 | " | 85  |
| Sezione I Norme generali                | " | 87  |
| Sezione II Norme e regolamenti          | " | 94  |
| FAI                                     |   | 105 |
| Regolamento I - Fasi gestione dirigenti | " | 119 |
| Allegato tecnico del regolamento        | " | 120 |

---

|   |      |     |
|---|------|-----|
| PREVINDAI   | pag. | 127 |
| Parte I - Identificazione e scopo del fondo                     | "    | 129 |
| Parte II - Caratteristiche del fondo e modalità di investimento | "    | 130 |
| Parte III - Contribuzioni e prestazioni                         | "    | 133 |
| Parte IV - Profili organizzativi                                | "    | 138 |
| Parte V - Rapporti con gli iscritti                             | "    | 151 |
| Parte VI - Norme finali   | "    | 152 |

## **PREMESSA**

Le Parti ribadiscono la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo per affrontare le sfide della concorrenza e del mercato, nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa, in particolare nell'attuale fase evolutiva delle imprese dei servizi pubblici.

Le Parti confermano pertanto l'esigenza di promuovere un modello di relazioni industriali coerente con il ruolo strategico del Dirigente e di favorire la diffusione di modelli gestionali e retributivi che valorizzino le risorse dirigenziali, dando effettiva attuazione alle previsioni contrattuali in materia di retribuzione variabile incentivante.

Nell'ambito dell'affermazione di tale modello innovativo di relazioni industriali, in ordine alle politiche retributive e ai sistemi retributivi incentivanti e premianti, ai piani aziendali di formazione continua anche con il finanziamento di Fondirigenti e, più in generale, alle strategie e agli assetti organizzativi aziendali, le imprese, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli e prerogative, consulteranno la rappresentanza aziendale o territoriale dei dirigenti nelle forme e modalità che verranno ritenute più idonee.

## **Osservatorio bilaterale permanente**

### **Art. 1**

1. L'Osservatorio bilaterale permanente, istituito dalle Parti nel CCNL 21.12.2004, composto da tre rappresentanti per ciascuna delle parti, assistiti, rispettivamente, dal responsabile dell'area lavoro di Confservizi e dal Direttore Generale di Federmanager.

### **Art. 2**

1. Le Parti affidano all'Osservatorio bilaterale permanente il compito di:
  - a) monitorare il livello di presenza e funzionamento delle forme di retribuzione variabile sulla base di quanto stabilito dall'apposita disposizione contrattuale;
  - b) verificare i criteri e le modalità di attuazione delle forme di retribuzione variabile collegate a obiettivi collettivi e individuali;
  - c) rilevare ogni utile indicazione che dovesse emergere in relazione alla complessiva applicazione del contratto collettivo, al fine di trarne valutazioni circa il rapporto impresa-dirigente.
2. In particolare, in relazione al monitoraggio di cui al precedente comma 1, è compito dell'Osservatorio:
  - monitorare l'effettiva attivazione nelle aziende di sistemi retributivi incentivanti col-

- legati al raggiungimento di obiettivi e la conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi nei confronti dei dirigenti;
- verificare l'effettiva rispondenza delle azioni attuate a livello aziendale al dettato contrattuale in materia di trasparenza della valutazione, condivisione degli obiettivi, loro formalizzazione, commisurazione dei compensi al raggiungimento dei risultati, adozione di parametri oggettivamente misurabili;
  - verificare il rispetto delle norme procedurali previste nel contratto;
  - monitorare i casi di mancata attivazione o non coerente attuazione di tali sistemi retributivi incentivanti e premianti e le relative iniziative assunte dalle parti;
  - adottare iniziative formative congiunte per promuovere l'applicazione di tali sistemi di cui sopra nelle realtà in cui non sono presenti;
  - favorire la diffusione di "best practice" di attuazione dei sistemi di cui sopra, riservando particolare attenzione alle iniziative rivolte al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti. A tal proposito, all'art. 12 comma 9, le Parti hanno deciso di adottare modelli attuativi di retribuzione variabile incentivante che, adattandosi alle diverse tipologie aziendali, potranno essere utilizzati dalle aziende per una corretta attuazione di tali sistemi.

3. E' oggetto di particolare attenzione, anche per la portata innovativa della relativa previsione contrattuale, la consultazione delle RSA o, in mancanza, del sindacato territoriale Federmanager, sia nella definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi retributivi incentivanti e premianti, sia nella realizzazione delle politiche retributive.

4. Confservizi e Federmanager possono avvalersi del contributo tecnico dell'Osservatorio in occasione dell'avvio di procedure di "esame congiunto" ai sensi del comma 8 dell'art. 12 "retribuzione variabile incentivante" del presente CCNL.

5. L'Osservatorio monitora il grado di attuazione delle previsioni contenute nella Premessa, nel presente articolo e nel 5° comma dell'art. 30 del presente CCNL, ovvero le forme e le modalità con cui le aziende si avvalgono del contributo delle RSA e della rappresentanza territoriale Federmanager per affermare un modello innovativo di relazioni industriali.

6. Le Parti si impegnano a promuovere riunioni annuali delle Delegazioni plenarie per riferire circa i risultati dell'attività condotte onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi

### **Art. 3**

1. I componenti l'Osservatorio durano in carica per tutta la vigenza contrattuale e decadono dopo tre assenze consecutive ingiustificate nell'arco di 12 mesi. L'incarico è a titolo gratuito.

2. Federmanager e Confservizi possono sostituire i rappresentanti dalle stesse nominati, mediante comunicazione scritta all'osservatorio.

3. I componenti l'Osservatorio nella seduta di insediamento nominano un coordinatore tra i rappresentanti designati da Federmanager ed un vice coordinatore tra i rappresentanti designati da Confservizi.

4. Compete al coordinatore o, in sua assenza, al vice coordinatore, convocare le riunioni e stabilire l'ordine del giorno con almeno 15 giorni di anticipo e redigere un verbale delle stesse.

5. Tali incarichi durano un anno procedendosi, di anno in anno, secondo il criterio dell'alternanza nella nomina del coordinatore e del vice coordinatore.

6. Fatte salve esigenze particolari, l'Osservatorio si riunisce con cadenza bimestrale, di norma presso Federmanager che ne cura anche le attività di segreteria.

7. I componenti l'Osservatorio porranno a carico delle rispettive associazioni o aziende di appartenenza le spese di partecipazione ai lavori dell'Osservatorio.

8. Per la validità delle riunioni dell'Osservatorio bilaterale permanente è richiesta la presenza di almeno 2 componenti per ciascuna delle parti.

9. Le deliberazioni dell'Osservatorio sono assunte all'unanimità.

10. Per la propria attività l'Osservatorio bilaterale permanente utilizza le informazioni e i dati raccolti in sede territoriale mediante un adeguato coinvolgimento delle associazioni territoriali di Confservizi e di Federmanager, ovvero, laddove non possibile, direttamente da Confservizi e da Federmanager, nelle forme e nei modi che saranno definiti dall'Osservatorio stesso.

11. I dati così raccolti sono elaborati con l'ausilio delle strutture tecniche delle parti ovvero – se concordemente ritenuto – di strutture specializzate esterne, in modo da consentire opportune analisi e valutazioni nonché la formulazione di proposte per la realizzazione delle iniziative di cui al punto 2 del precedente art. 2.

12. Eventuali oneri economici connessi alla elaborazione dei dati raccolti sono preventivamente approvati dall'Osservatorio e dalle parti Confservizi e Federmanager e suddivisi pariteticamente tra le parti stesse.

13. Dopo sei mesi dalla effettuazione della prima riunione formale dell'Osservatorio bilaterale permanente, le parti promuovono una riunione a delegazioni plenarie, al fine di riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio, con particolare riguardo alle iniziative di cui all'ultimo comma del precedente punto 2, e di assumere ogni opportuna e conseguente determinazione volta al raggiungimento degli obiettivi condivisi ed indicati nella premessa del presente CCNL.

14. Ulteriori riunioni a delegazioni plenarie sono programmate con cadenza annuale, allo scopo di presentare le proposte e di riferire sulle attività dell'Osservatorio.

15. Partecipano alle riunioni a delegazioni plenarie i componenti le rispettive delegazioni incaricate della stipulazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

16. Eventuali oneri economici connessi all'organizzazione ed allo svolgimento delle riunioni a delegazioni plenarie, sono esaminati preventivamente dalle parti Confservizi e Federmanager ed una volta approvati sono ripartiti pariteticamente.

## **PARTE PRIMA**

### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO





### **Art. 1**

#### Applicabilità del contratto - Qualifica del dirigente e suo riconoscimento

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

2. Il presente contratto, pertanto, si applica a tutti i dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali ai quali, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, l'azienda attribuisca con atto formale la relativa qualifica. Il contratto si applica altresì dal 1° gennaio 1994 ai direttori, ai sensi del T.U. 2578/1925 e della legge 142/90, di aziende farmaceutiche degli enti locali che gestiscono più di due farmacie e ai dirigenti delle stesse aziende nei cui confronti ricorrano le condizioni innanzi precisate.

3. Per quanto concerne i direttori il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dalle norme di legge sulla municipalizzazione valgono altresì le disposizioni contenute nei successivi articoli, che a tali figure dirigenziali fanno riferimento.

4. La sussistenza delle condizioni di cui al 1° comma comporta il riconoscimento formale della qualifica di dirigente da parte dell'azienda.

### **Art. 2**

#### Costituzione del rapporto - Periodo di prova

1. Le assunzioni dei dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. Al momento dell'assunzione in servizio l'azienda comunica al dirigente per iscritto:

- a. la decorrenza dell'assunzione;
- b. le funzioni attribuite;
- c. il trattamento economico;
- d. la tutela assistenziale e previdenziale.

3. Analoga comunicazione scritta l'azienda invia ai dipendenti in servizio, ai quali venga riconosciuta la qualifica di dirigente. L'azienda invia analoga comunicazione scritta al dirigente anche in occasione di mutamenti di funzioni.

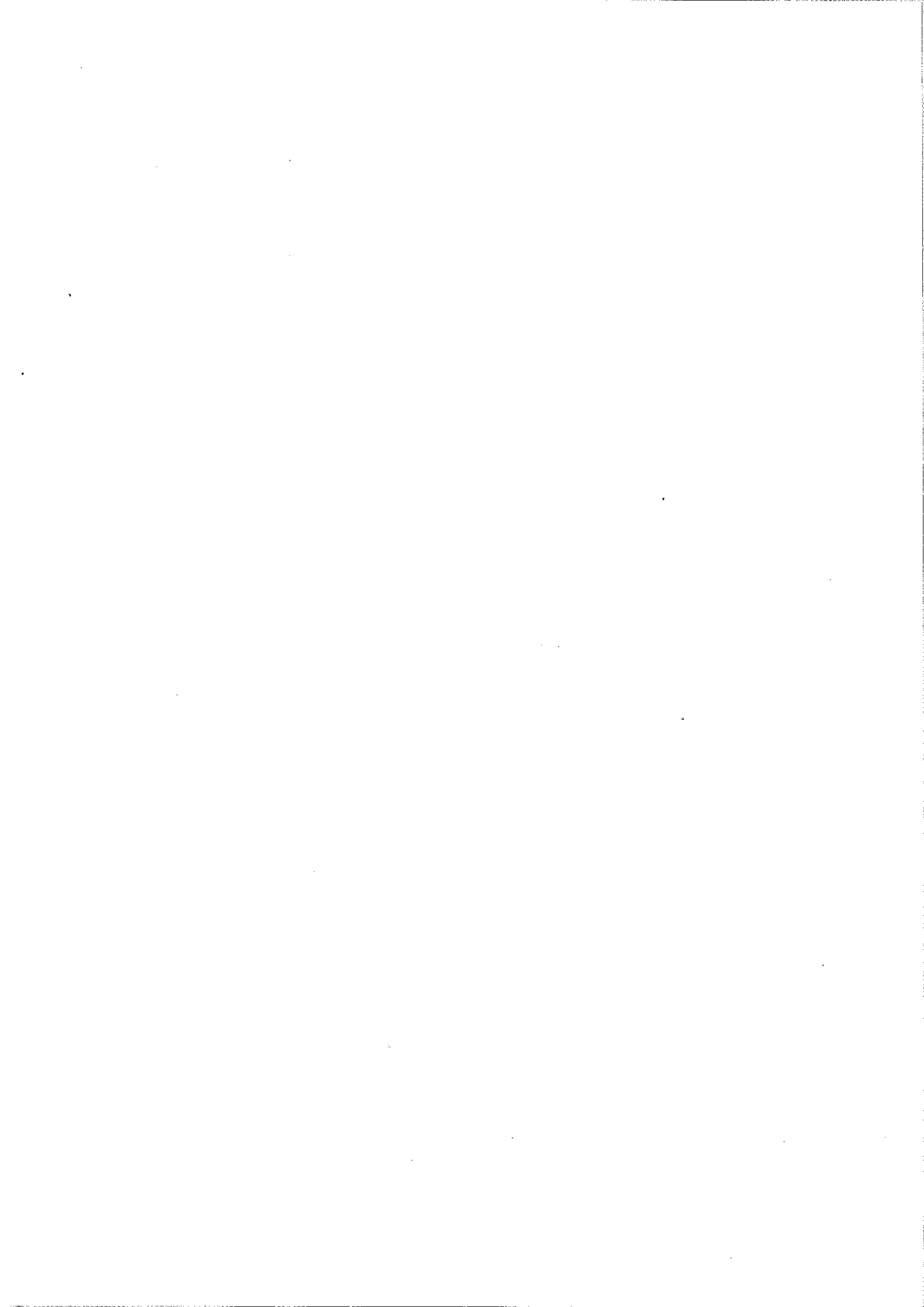
4. Per le particolari caratteristiche delle funzioni dirigenziali l'eventuale fissazione di un periodo di prova, per una durata massima di mesi 6 (sei), può essere convenuta soltanto per i dirigenti di nuova assunzione, con esclusione dei promossi e degli assunti per chiamata che abbiano già ricoperto la qualifica di dirigente presso altre aziende di servizi pubblici.



## **PARTE SECONDA**

### SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO





### Art. 3

#### I. Struttura della retribuzione

1. La retribuzione si definisce in:

- a) *Retribuzione base*, fissa e continuativa costituita dalla sommatoria di:
  - a1) *retribuzione minima* mensile come stabilita dall'Accordo 7 maggio 2003 pari ad € 3.436,54;
  - a2) *superminimo*, emolumento a carattere fisso e continuativo, nel quale confluiscono: la retribuzione costituita dall'importo non conglobato per adeguamento automatico della retribuzione, dall'ex elemento di maggiorazione della retribuzione e dagli elementi aggiuntivi di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL 31 dicembre 1996, pari a € 102,26; l'ex elemento di maggiorazione della retribuzione, nell'importo mensile stabilito per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 30 giugno 1990, pari a € 158,04; gli importi eccedenti rispettivamente € 102,26 ed € 158,04, spettanti in riferimento agli stessi elementi e stabiliti dai medesimi accordi e/o comunque consolidati nella retribuzione mensile; ogni altro importo retributivo riconosciuto e/o consolidato in base ai precedenti accordi di rinnovo del CCNL, compreso quello correlato alla posizione; l'importo mensile eventualmente spettante a titolo di adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia di cui all'ultimo periodo del comma 4 della parte II "Trattamento minimo complessivo di garanzia".
- b) *Aumenti periodici di anzianità*, limitatamente ai dirigenti in servizio alla data del 21 dicembre 2004, nell'importo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso<sup>1</sup>;
- c) *Retribuzione variabile incentivante*, costituita dal trattamento economico come regolato al successivo specifico articolo 12 del presente contratto;

2. La retribuzione di cui al precedente comma, lettere a) e b), costituisce la retribuzione mensile e viene erogata per tredici mensilità ovvero per il maggior numero di mensilità previsto da accordi collettivi, anche aziendali.

3. Le voci retributive previste dal CCNL sono definite sulla base della struttura retributiva prevista dal presente articolo; le altre eventuali voci presenti nella retribuzione del singolo dirigente conservano la denominazione già in atto.

#### II. Trattamento minimo complessivo di garanzia

1. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", come stabilito al successivo

---

<sup>1</sup> Vedi parte III "Disciplina transitoria", comma 1, lett. b).

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 ed è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2010, a valere dall'anno 2010, è stabilito:

A. in 57.000,00 (cinquantasettemila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;

B. in 72.000,00 (settantaduemila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2012, a valere dall'anno 2012, è stabilito:

A. in 61.000,00 (sessantunomila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;

B. in 76.000,00 (settantaseimila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2013, a valere dall'anno 2013, è stabilito:

A. in 63.000,00 (sessantatremila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;

B. in 80.000,00 (ottantamila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

L'adeguamento del "trattamento minimo complessivo di garanzia" non ha effetto sugli importi riconosciuti a titolo di incentivazione all'esodo nell'ambito di risoluzioni consensuali definite prima della data del Verbale di Accordo 22.12.2009 con riguardo a dirigenti ancora in servizio alla stessa data.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" sarà adeguato in applicazione di criteri che le parti definiranno in sede di rinnovo del presente contratto collettivo.

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

I. la retribuzione base di cui all'art. 3, comma 1, lettera a) di cui al presente CCNL;

II. gli aumenti di anzianità di cui all'art. 3, comma 1, lettera b) di cui al presente accordo;

III. nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura con cui vengono valorizzati ai fini fiscali e/o contributivi, ad eccezione della retribuzione variabile incentivante di cui all'art. 12 del presente Contratto, delle gratifiche *una tantum*, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili e del trattamento aggiuntivo

previsto per i direttori di aziende speciali o consortili ai sensi della L. 142/90 dall'art. 5 del CCNL 15 novembre 2000<sup>2</sup>.

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 vengono 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 sono riconosciute 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 è considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Inoltre, a partire dall'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente viene incrementato di un importo pari all'*una tantum* erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, confluisce nella voce "*superminimo*" della retribuzione base di cui all'art. 3, comma 1, lettera a2) del presente Contratto.

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, viene riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestatosi nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo che è utile, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

### III. Disciplina transitoria

1. Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in via transitoria e per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al dirigente già in servizio alla data del 21 dicembre 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.

A tal fine è considerata utile l'anzianità di servizio maturata nel corso dell'anno 2009 per i dirigenti in servizio alla data del 22 dicembre 2009. Pertanto per i dirigenti che abbiano maturato un biennio nel corso del 2009, verranno corrisposti gli arretrati in unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il nu-

<sup>2</sup> Oggi art. 43 "Trattamento retributivo del direttore".



mero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza e nei precedenti contratti collettivi.

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

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina in vigore, precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere sorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.

2. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.

#### IV. Clausola compromissoria

1. Ogni eventuale controversia individuale, plurima o collettiva relativa all'interpretazione della disciplina che regola il "Trattamento minimo complessivo di garanzia" esaminata direttamente fra le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nel corso di apposite riunioni che hanno luogo su richiesta di una delle parti e secondo procedure da definire.

#### **Art. 4**

Retribuzione alla persona

L'art. 4 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 4 dell'Accordo del 21 dicembre 2004.

#### **Art. 5**

Trattamento retributivo del direttore (di azienda speciale)

*Ora art. 43 "Trattamento retributivo del direttore"*

#### **Art. 6**

Elemento di maggiorazione della retribuzione

L'art. 6 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 6 dell'Accordo del 21 dicembre 2004.

#### **Art. 7**

Elemento aggiuntivo della retribuzione

L'art. 7 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 7 dell'Accordo del 21 dicembre 2004.

#### **Art. 8**

Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione

L'art. 8 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 8 dell'Accordo del 21 dicembre 2004.

**Art. 9**

## Livelli funzionali aziendali

L'art. 9 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 9 dell'Accordo 21 dicembre 2004.

**Art. 10**

## Aumenti periodici di anzianità

L'art. 10 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 10 dell'Accordo 21 dicembre 2004. Con l'Accordo del 22 dicembre 2009, è stata concordata la disciplina transitoria riportata in calce al precedente art. 3

**Art. 11**

## Meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni

L'art. 11 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 11 dell'Accordo 21 dicembre 2004.

**Art. 12**

## Retribuzione variabile incentivante

1. In coerenza con l'esigenza di introdurre nelle aziende dei pubblici servizi locali un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato dei servizi stessi, considerate anche le modifiche della struttura della retribuzione introdotte dal presente CCNL, le aziende attivano sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi.

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

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

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

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

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

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

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

9. In coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di modelli retributivi rispondenti alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competitività e tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004 - vengono allegati al presente contratto modelli di RVI che possono essere di riferimento per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali.

### **Art. 13**

#### **Benemerienze nazionali**

1. Ai dirigenti cui si applica il presente contratto sono riconosciuti i benefici di cui alle leggi vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 39 "Condizioni di miglior favore".

### **Art. 14**

#### **Ferie**

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a giorni 31 in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni e di giorni 35 per anzianità di servizio superiori. Tale spettanza assorbe i permessi di cui all'art. 24 del CCNL 15 novembre 2000 ed all'Accordo nazionale CISP/EL/FND/AL del 19 luglio 1978 (Allegato III)<sup>3</sup>.

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

3. Nel calcolo del predetto periodo di ferie sono escluse le domeniche e i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.

<sup>3</sup> Comma così sostituito dall'Accordo 21 dicembre 2004.

4. In ogni caso il dirigente conserva il diritto a beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato presso la stessa azienda.

5. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 2, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, viene corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il mese di luglio dello stesso anno e pari, per ogni giornata di ferie non fruita, a 1/26 della retribuzione mensile<sup>4</sup>.

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

7. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. 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 dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

### **Verbale di interpretazione autentica**

*Confservizi - Federmanager 31 ottobre 2006*

*Le parti firmatarie del CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali, si danno atto con il presente verbale che l'anzianità utile ai fini delle spettanze di ferie di cui all'art. 14, comma 1 del CCNL 21 dicembre 2004 è quella maturata in azienda anche in altra qualifica.*

### **Art. 15**

#### **Aspettativa**

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi l'azienda può concedere un periodo di aspettativa.

2. La durata massima dell'aspettativa è stabilita dall'azienda, tenuto conto delle ragioni per cui l'aspettativa è stata richiesta e dei problemi funzionali che si determinano per l'azienda.

3. Durante tale periodo, il dirigente non avrà diritto ad alcuna corresponsione economica, ma decorrerà l'anzianità agli effetti dell'indennità di preavviso.

4. I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

5. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali.

---

<sup>4</sup> Comma così sostituito dall'Accordo 21 dicembre 2004.

6. I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono computati agli effetti dell'anzianità; sono considerati inoltre utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione.

7. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione in relazione all'attività espletata durante l'aspettativa.

### **Art. 16**

#### Trasferte e missioni

1. A decorrere dal 1° gennaio 2010, al dirigente in missione o in trasferta per periodi non inferiori a 16 ore e non superiori a 2 settimane è dovuto, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari a € 80,00 (ottanta/00 euro), per ogni periodo di 24 ore di trasferta. A decorrere dal 1° gennaio 2012 tale importo è elevato a € 85,00 (ottantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del CCNL.

2. A decorrere dalla stessa data del 1° gennaio 2010, per missioni o trasferte di durata superiore alle 8 e inferiore alle 16 ore, con destinazione località fuori del territorio del comune in cui ha sede l'azienda, l'importo aggiuntivo per il rimborso delle spese non documentabili è stabilito in cifra fissa nell'importo pari alla metà degli importi di cui al comma precedente.

3. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore, anche per località esterne al comune della residenza aziendale, spetterà al dirigente il solo rimborso delle spese documentabili.

4. Ove in sede aziendale si convenga di mantenere o di regolare il trattamento di trasferta mediante una indennità giornaliera, questa non può essere inferiore ad un trentesimo della retribuzione base, depurata dell'importo conglobato per adeguamento automatico, per ogni trasferta di durata pari o superiore a 24 ore, oltre al rimborso delle spese di viaggio.

5. In caso di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vengono presi accordi diretti tra azienda e dirigente.

6. Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente Contratto.

### **Art. 17**

#### Trattamento di malattia e 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, con corresponsione dell'intera retribuzione, per un massimo di 12 mesi in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati.

2. E' facoltà dell'azienda elevare il periodo di conservazione del posto con corresponsione dell'intera retribuzione a 18 mesi, sempre in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati, in caso di gravi malattie.

3. Nel caso di prosecuzione della malattia oltre i termini di cui ai commi precedenti al dirigente che ne faccia domanda è concesso un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non è dovuta alcuna retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.

4. 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.

5. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chiede la risoluzione del rapporto e l'azienda non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

6. 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<sup>5</sup>.

7. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale<sup>6</sup>.

### Art. 18

#### Treatmento 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.

2. 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.

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 ri-

<sup>5</sup> Comma così modificato dall'accordo del 14 aprile 2006.

<sup>6</sup> Comma aggiunto dall'accordo del 14 aprile 2006.

conoscimento 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 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e in vigore fino al 24 luglio 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:

- a) infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
- b) professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124;
- c) retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al comma 2 dell'art. 36.

4. In relazione al decreto legislativo n. 38/2000 che, a decorrere dal 16 marzo 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 deve 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 provvede 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 €

116.202,80 quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a € 162.683,92 quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

Le somme di cui sopra sono incrementate, con decorrenza dal 1° luglio 2010, rispettivamente a 150.000,00 (centocinquantamila/00) e 220.000,00 (duecentoventimila/00) euro.

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 139,44 (centotrentanove/44) euro annui, elevati a 150,00 (centocinquanta/00) euro annui, che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

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.

6. Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilita, 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'incidento 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.

## Dichiarazione a verbale

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente alla ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), e 5 dell'art. 18 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.

2. 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. 18, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:

- a) dall'INPS o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;
- b) dall'INAIL, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.

3. 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. 18, 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.

4. 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. 18 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

### **Art. 19**

#### Trasferimento di azienda

1. Le norme di legge in vigore per il caso di trasferimento di azienda si intendono estese ai casi di cessione, cessazione o trasformazione in qualsiasi forma dell'azienda, ivi incluse le fusioni, concentrazioni e scorpori.

2. In particolare, il dirigente che, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda, venisse a subire pregiudizio della sua posizione funzionale ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile, modificato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nell'azienda subentrante, può risolvere, non oltre centottanta giorni dal passaggio, il rapporto di lavoro con diritto oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso e ad 1/3 della indennità supplementare massima di cui all'art. 29.

3. Il dirigente, sempre entro il termine di centottanta giorni dal passaggio ed anche senza che sussistano i motivi di cui al 2° comma, può, ove non intenda accettare il passaggio alle dipendenze dell'azienda subentrante, risolvere il rapporto con diritto, in tale caso, alla sola indennità sostitutiva del preavviso, oltre al trattamento di fine rapporto.

### **Dichiarazione a verbale**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la trasformazione dell'azienda pubblica in società persona giuridica privata non costituisce, di per se stessa, pregiudizio della posizione funzionale del dirigente che mantenga inalterata la posizione.

### **Art. 20**

#### Ristrutturazioni d'azienda

1. L'Azienda che risolva il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivandolo con la ricorrenza di un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale nonché di dismissione di servizi aziendali o liquidazione dell'azienda eroga al dirigente, oltre alle spettanze di fine lavoro, una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

2. Detta indennità è automaticamente incrementata, in relazione all'età del dirigente in ragione di:

- 5 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto,
- 4 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto,
- 3 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto,
- 2 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto,

– 1 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto.

3. L'accettazione del trattamento come sopra determinato comporta automaticamente la rinuncia del dirigente a ricorrere al collegio arbitrale previsto dal contratto collettivo di categoria.

### **Art. 21**

#### **Mutamento provvisorio di funzioni**

1. Nel caso di attribuzione di funzioni superiori ai sensi dell'art. 2103 Cod. Civ., al dirigente, dopo che sia trascorso il periodo di un mese e con effetto dall'inizio dello svolgimento di dette funzioni, deve essere corrisposta in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità non inferiore a €/mese 131,70.

Tale indennità, in caso di sostituzione del direttore dell'azienda, è dovuta in misura non inferiore a €/mese 395,09. Tale indennità non compete in caso di sostituzione di un dirigente in ferie e comunque verrà a cessare in caso di assegnazione definitiva alle funzioni superiori.

2. Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno di funzioni superiori, salvo quanto stabilito dalle norme di legge per la nomina a direttore e salvo concorso in atto bandito a norma di regolamento, l'assegnazione alle funzioni superiori diviene definitiva.

3. La sostituzione di un dirigente assente per malattia o infortunio, per chiamata oppure richiamo alle armi o per aspettativa, non dà diritto al passaggio alle funzioni superiori per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il dirigente investito della sostituzione continui a svolgere le funzioni del sostituito anche dopo la scadenza del periodo di conservazione del posto spettante a quest'ultimo.

4. Ove l'azienda con propria deliberazione disponga, per vacanza o impedimento del titolare, il cumulo integrale delle relative funzioni in capo ad altro dirigente, compete a quest'ultimo una integrazione del trattamento retributivo.

### **Art. 22**

#### **Mutamenti di funzioni**

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie funzioni incidente sostanzialmente sulla posizione rivestita, risolva entro 60 giorni, ma con un preavviso di almeno 15 giorni, il rapporto di lavoro, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, incrementata di un ulteriore importo pari a un terzo dell'indennità supplementare massima di cui all'art. 29.

### **Art. 23**

#### **Trasferimento del dirigente**

1. Il dirigente può essere trasferito con adeguato preavviso da una sede o stabilimento ad altra sede o stabilimento della stessa azienda in altro comune. Il trasferimento deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative o produttive e non deve pregiudicare le funzioni acquisite.

2. Al dirigente trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese cui andrà

incontro, per sè e per la sua famiglia, per effetto del trasferimento (viaggi, trasporto, assicurazioni, maggiore spesa di alloggio, ecc.), oltre ad una indennità "una tantum" non inferiore alla retribuzione corrente di tre mesi.

3. In caso di mancata accettazione del trasferimento e qualora il dirigente non possa essere mantenuto in servizio, gli spetta il trattamento previsto in caso di licenziamento.

4. Qualora il trasferimento di cui al primo comma non risponda ad obiettive ragioni tecniche, organizzative o produttive della azienda, compete al dirigente, che risolve il rapporto di lavoro entro il termine di due mesi dalla comunicazione di cui al primo comma, oltre al trattamento previsto in caso di licenziamento, una integrazione delle spettanze contrattuali di fine lavoro pari ad un terzo di quanto dovutogli per indennità sostitutiva del preavviso.

5. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 60° anno di età, se uomo, ed il 55° anno di età, se donna.

#### **Art. 24**

##### Formazione e aggiornamento culturale e professionale

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, le Parti, in relazione agli impegni assunti con gli Accordi 7 luglio 2004 e 21 dicembre 2004, hanno valutato che il Fondo per la formazione continua dei dirigenti costituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, 1°, terzo periodo della Legge 22 dicembre 2000, n. 388, denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", sia rispondente alle esigenze di fabbisogno formativo dei dirigenti delle aziende di servizi pubblici. Gli Accordi allegati fanno parte integrante del presente CCNL.

2. Per quanto riguarda lo Statuto ed il Regolamento di "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", le Parti fanno espresso rinvio alle intese di cui al punto 1.

#### **Art. 25**

##### Incompatibilità

1. Il dirigente non può assumere alcun incarico o ufficio o svolgere altra attività, comunque compensati, al di fuori dell'azienda senza il preventivo assenso della stessa.

#### **Art. 26**

##### Responsabilità civile e penale connessa alla prestazione

1. La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda, che provvede a propria cura e spese attraverso polizze assicurative RCT e RCO.

2. È altresì a carico dell'azienda la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. L'azienda provvede a sua cura e spese a stipulare idoneo contratto assicurativo a copertura dei danni da essa subiti in conseguenza dei predetti fatti, nei limiti su esposti, salvo miglorie offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del dirigente.

3. Entrambe le coperture di cui ai commi 1 e 2 prevedono la rinuncia alla rivalsa sul dirigente responsabile.

4. Sono a carico dell'azienda le spese legali, per ogni grado di giudizio, che il dirigente dovesse sostenere per procedimenti civili promossi da terzi nei suoi confronti per le fattispecie di cui ai commi precedenti.

5. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, il dirigente che risolva il rapporto di lavoro 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 al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

6. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. L'azienda fa assistere il dirigente da un legale che sia di gradimento del dirigente stesso.

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

8. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi dall'1 al 6 si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

9. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi 5, 6 e 7 sono escluse nei casi di dolo e colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. In tali casi l'azienda conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine lavoro ed in ogni altra forma consentita dalla legge.

10. Le coperture assicurative per le responsabilità del dirigente che non sono poste in capo all'azienda dalle clausole del presente contratto collettivo di lavoro nonché per le fattispecie in cui la legge dichiara nulli i contratti di assicurazione stipulati dal datore di lavoro a favore di dirigenti o amministratori (1) sono a carico del dirigente. L'Azienda è tenuta in ogni caso ad informare per iscritto il dirigente circa la possibilità di accedere ad una polizza assicurativa, individuata dalle Parti stipulanti il presente CCNL per la copertura dei rischi di cui sopra, indicando le condizioni contrattuali e l'importo del premio. Le Parti sono impegnate ad individuare una polizza assicurativa che includa anche i casi di colpa grave e che copra anche le spese legali a carico del dirigente, in ogni grado di giudizio ed in qualsiasi sede penale, civile, amministrativa o tributaria, per procedimenti promossi in relazione alle responsabilità contemplate nel presente comma.

---

(1) Vedi legge 24 dicembre 2007 n. 244 art. 3 comma 59.

**Nota a verbale all'art. 26**

La disciplina contrattuale prevista nel presente articolo con le modifiche ad esso apportate ha effetto dal 1° gennaio 2012.

**Accordo Confservizi - Federmanager 22 dicembre 2009**

Visti gli accordi del 21 dicembre 2004 e 7 maggio 2003 con i quali le parti hanno valutato che il ruolo, la natura e lo status del dirigente devono trovare nella disciplina collettiva approntata dal contratto nazionale di lavoro, la garanzia di specifiche tutele integrative;

considerato che sussiste l'esigenza di salvaguardare l'applicazione delle tutele contenute nell'art. 26 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per procedimenti civili e penali che vengano attivati a distanza di tempo e con riferimento a funzioni svolte dal dirigente nell'ambito di un'azienda non più in grado di sostenere le coperture previste dal medesimo articolo;

convengono

1. di costituire un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2012, fornisca alle parti ogni utile elemento di valutazione, con particolare riferimento ai costi, all'entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende che, con riguardo ai procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente e limitatamente ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente:

- a) copra ogni spesa per tutti i gradi di giudizio relativamente ai suddetti procedimenti civili e penali;
- b) copra ogni responsabilità civile e patrimoniale del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.

2. Una volta approvato il progetto di fattibilità, le parti affideranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa;

3. il Gruppo di lavoro potrà proporre alle parti altre forme di finanziamento alternative al contributo aziendale o integrative ad esso.

**Nota a verbale agli artt. 19, 22, 23 e 26**

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

## **PARTE TERZA**

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI



**Art. 27**  
Previdenza

1. Per il trattamento di previdenza valgono le speciali norme di legge e contrattuali che disciplinano i singoli regimi previdenziali applicabili ai dirigenti.

**Verbale di Accordo Confservizi - Federmanager 22 dicembre 2009  
relativo al Previndai**

L'allegato Accordo fa parte integrante del presente CCNL

**Art. 28**  
Assistenza sanitaria

1. L'assistenza di malattia ai dirigenti è assicurata dal Servizio sanitario nazionale ai sensi della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Interventi integrativi di tutela della salute e di assistenza di malattia sono assicurati dal 1° ottobre 1996 mediante l'iscrizione al FASI il quale, secondo le norme del proprio statuto, erogherà prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal SSN con onere contributivo a carico degli iscritti e delle imprese di servizi pubblici locali.

3. L'iscrizione al FASI va richiesta dal dirigente interessato; i dirigenti in servizio devono notificare alla propria azienda la loro iscrizione al Fondo e comunicare contestualmente al FASI l'azienda di appartenenza, tenuta alle incombenze successive.

4. Il contributo dovuto dalle imprese e dai dirigenti in servizio iscritti al FASI è determinato e adeguato mediante accordi tra le Organizzazioni che hanno costituito il Fondo. Le imprese e i dirigenti vi si attengono dalla data e per l'importo comunicato dal FASI.

**Verbale di Accordo Confservizi - Federmanager 22 dicembre 2009  
relativo al FASI**

L'allegato Accordo fa parte integrante del presente CCNL

**Art. 28 bis**

Sostegno del Reddito dei dirigenti disoccupati e Bilancio delle Competenze

Le parti si impegnano a costituire un Gruppo di studio che esamini la possibilità costituire un sistema per il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati.

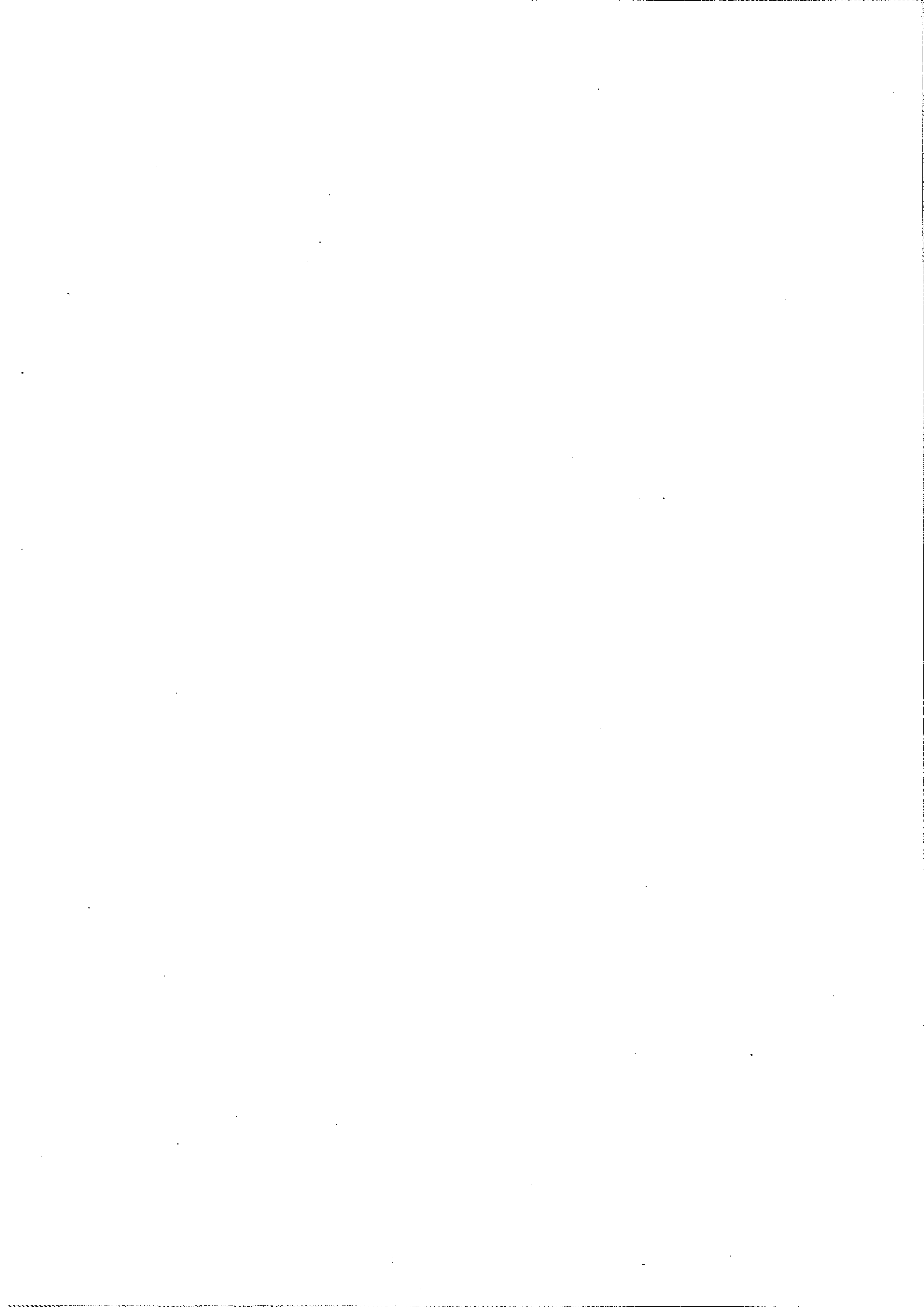


## **1. Bilancio delle Competenze**

Le parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei dirigenti in servizio per i quali potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni 5 anni.

## **PARTE QUARTA**

### TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO



**Art. 29**  
Collegio Arbitrale

1. E' istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio Arbitrale nazionale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli sono sottoposti ai sensi dell'art. 34 (i)

2. Il Collegio è composto da 5 membri, di cui 2 designati dalla Confservizi, 2 dalla Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali ed 1, con funzioni di presidente, scelto di comune accordo. In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato fra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale di Roma.

3. Alla designazione del supplente del presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.

4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.

5. Il Collegio ha sede presso la Federmanager, la quale svolge anche le funzioni di segreteria.

6. Il Collegio Arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata A.R., della Federmanager, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi dell'art. 34.

7. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Federmanager, alla Confservizi e, per conoscenza, all'azienda interessata.

8. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte della Confservizi.

9. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare, alla prima riunione, il tentativo di conciliazione. Ove l'azienda rimanga contumace il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.

10. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al nono comma, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento delle procedure.

---

(i) Vedi Allegato V "Accordo 5 maggio 2010 per la costituzione del Collegio Arbitrale Nazionale".

11. 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.

12. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui all'art. 34.

13. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, a termini dell'art. 34 disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato;
- un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso.

14. L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa tra i 50 e i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto;

15. 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 parti stipulanti.

16. Il compenso degli altri componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.

### **Dichiarazione a verbale**

1. Le Parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

2. Pertanto, le parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi rappresentati ogni opportuna e utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, azienda e dirigente, in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c., anche al di fuori, quindi, del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.

3. Le Parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rispettivi rappresentati, che, tenuto conto della

peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

4. Le Parti, infine, costituiranno un gruppo di lavoro paritetico che, tenuto conto degli approfondimenti già sviluppati in occasione del presente rinnovo, esamini ogni possibile fattispecie di risoluzione del rapporto lavorativo del dirigente, predisponendo, per ciascuna di esse e complessivamente, valutazioni e proposte da sottoporre alle Parti stesse entro il 31 dicembre 2000.

### **Art. 30**

#### Informazione e consultazione dei dirigenti

1. I Sindacati dei dirigenti, competenti per territorio e 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, oltre che alla Federmanager, alle aziende interessate e alla Confservizi.

3. Le rappresentanze sindacali aziendali tutelano gli interessi dei dirigenti al livello aziendale.

4. In particolare intervengono:

- a) nella determinazione dei criteri riguardanti le procedure di nomina dei dirigenti;
- b) nelle decisioni riguardanti lo sviluppo delle carriere;
- c) nelle politiche generali per la dirigenza ivi comprese le politiche retributive;
- d) per controllare la corretta applicazione delle norme di legge e di contratto;
- e) su ogni altra materia espressamente demandata al livello aziendale dalle disposizioni del presente contratto.

5. 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 ed ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Premessa" del presente 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.

6. 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.

7. 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.

8. Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro

22 dicembre 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.

9. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

10. Un rappresentante del sindacato dei dirigenti può presenziare, quale osservatore esterno, ai lavori delle Commissioni di concorso pubblico per dirigenti e per direttore di azienda. La designazione è di competenza del Sindacato territoriale.

### **Nota transitoria**

Quanto previsto ai punti a) e b) del comma 4 e al comma 10 non si applica alle aziende trasformate in società persone giuridiche private.

### **Art. 31**

#### Partecipazione alle scelte e alla gestione dei servizi

1. Tenuto conto del ruolo che le imprese di servizi pubblici locali esercitano per la crescita armonica e ordinata del territorio e della funzione che la componente dirigenziale svolge in azienda tesa ad assolvere un compito di collaborazione partecipativa per lo sviluppo dell'attività di impresa e per la realizzazione dei fini ed il rispetto dei vincoli posti dall'interesse generale della collettività, le Parti convengono che:

- a) in occasione dell'elaborazione dei piani di sviluppo o di piani di ampliamento o potenziamento dei servizi, i dirigenti, tramite le loro Rappresentanze sindacali aziendali, saranno preventivamente consultati;
- b) quando le aziende affrontino le problematiche attinenti la gestione aziendale, le Rappresentanze sindacali dei dirigenti saranno chiamate a responsabilmente partecipare ad ogni fase formativa delle decisioni in materia.

2. Per le aziende presso le quali non esistano rappresentanze sindacali aziendali, la normativa di cui sopra viene riferita ai dirigenti in servizio presso l'azienda.

### **Art. 32**

#### 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 congiunto tra l'azienda e la Rappresentanza sindacale aziendale.

---

(\*) La procedura per la rinnovazione dei CCNL e degli Accordi Nazionali è definita dal Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1988 riportato nell'allegato III.

3. Laddove non siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 30, rappresentanze sindacali aziendali, le questioni di cui al 2° comma saranno esaminate tra l'azienda e il sindacato territorialmente competente.

4. Analoga procedura dovrà essere seguita qualora sia interessato un dirigente membro della rappresentanza sindacale aziendale.

5. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni; le conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale.

6. Qualora la controversia non trovi soluzione nel termine che precede, l'azienda e la R.S.A. dei dirigenti o, in mancanza di quest'ultima, il Sindacato locale dei dirigenti, ne informeranno le rispettive Organizzazioni nazionali, fornendo loro tutta la documentazione per la delibazione del caso.

7. Nei 15 giorni successivi al ricevimento della documentazione, Confservizi e Federmanager si incontreranno per un ulteriore tentativo di definizione della controversia.

8. Se nei 20 giorni successivi all'incontro la controversia non sia risolta, le parti interessate riprendono la loro libertà di azione.

### **Art. 33**

#### Contributi sindacali

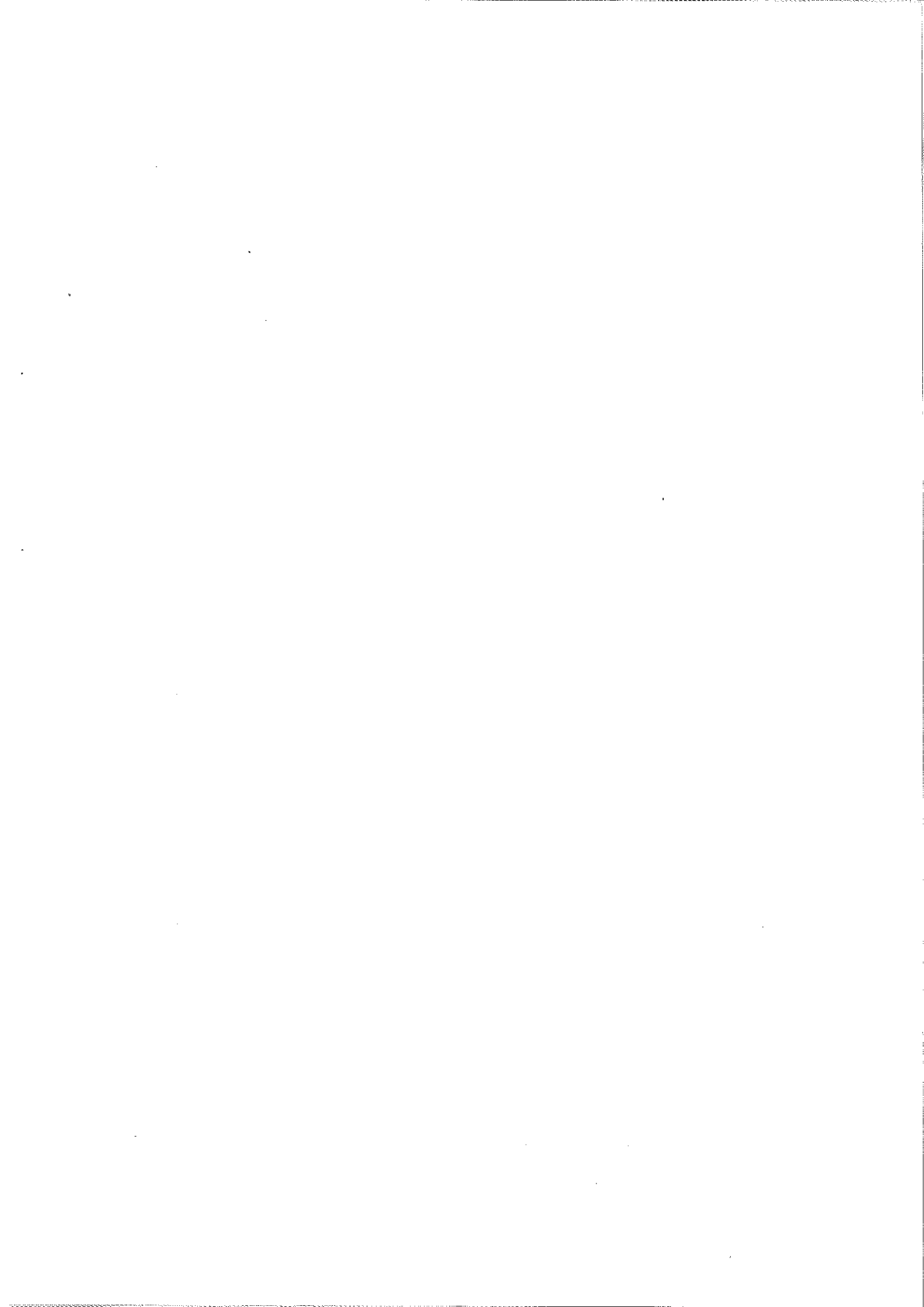
1. Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti al Sindacato dirigenti industriali della Federmanager, territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.





## **PARTE QUINTA**

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO



**Art. 34**

## 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, in difetto di che il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.

3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 29.

4. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla 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 sè motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli articoli 35 e 36.

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuata nei confronti di dirigente che allo scadere del periodo di preavviso maturi i requisiti per accedere al trattamento della pensione di vecchiaia.

**Art. 35**Preavviso<sup>7</sup>

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

- a) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha una anzianità di servizio non superiore a due anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 4 mesi.

2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto, 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 a un terzo di quelli sopra indicati.

---

<sup>7</sup> I commi da 11 a 16 del testo coordinato 15 novembre 2000 sono confluiti in articolo *ad hoc* vedi Parte VII, art. 44.

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 suddetto.

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, anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'anzianità.

7. Qualora l'azienda non intenda far trascorrere in servizio il preavviso al dirigente dimissionario, dovrà corrispondergli l'indennità sostitutiva per il periodo di preavviso non compiuto.

8. Compatibilmente con la legislazione vigente 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.

9. 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.

10. Agli effetti di cui alla lettera b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

11. Per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato, in virtù di regolamenti aziendali o di patti individuali, da contratto a termine, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto stesso sarà quello previsto dal relativo regolamento o patto individuale.

12. Le norme di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44, valgono anche per i dirigenti che si trovino nelle condizioni di cui al precedente comma con riferimento al periodo di preavviso previsto, per il loro contratto a termine, dai rispettivi regolamenti o patti individuali.

### **Art. 36**

#### **Tattamento di fine rapporto**

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

2. Ai fini che precedono si considerano come retribuzione tutti gli elementi costitutivi della stessa aventi carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, di emolumenti a carattere eccezionale e di erogazione a termini dell'art. 12.

3. Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata.

**Art. 37**

## Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice Civile, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso nella misura dovuta in caso di licenziamento, il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 36; ciò indipendentemente da quanto possa spettare per fondi di previdenza, per assicurazioni infortuni e per ogni altra causa.

**Art. 38**

## Anzianità

1. A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi il periodo di appartenenza all'azienda quale dirigente, anche se l'azienda era prima gestita in economia o da privati, salvo che siano intervenute la risoluzione del precedente rapporto e la liquidazione delle indennità stabilite al riguardo.

2. Eccetto quanto disposto dall'art. 10 l'anzianità si computa comprendendo tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda, anche in altra categoria, salvo che, all'atto della nomina a dirigente, sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di una effettiva e sostanziale novazione del rapporto stesso<sup>8</sup>.

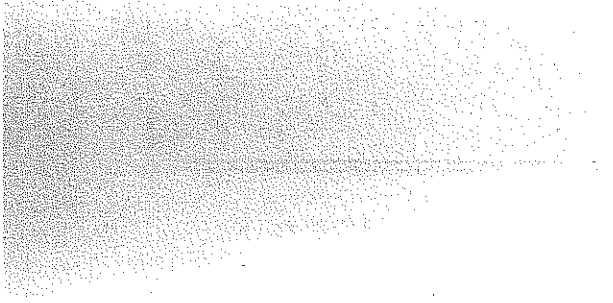
3. Per i dirigenti per i quali sia intervenuta la risoluzione del precedente rapporto di lavoro con la stessa azienda si terrà conto, tuttavia, ai soli effetti delle ferie e del trattamento di malattia o di infortunio non derivanti da causa di servizio, della intera anzianità maturata presso l'azienda.

4. Qualora l'azienda deliberi di riconoscere al dirigente, per la sua preparazione ed esperienza professionale, una anticipazione di anzianità, tale anzianità sarà utile unicamente agli effetti degli aumenti di anzianità e delle ferie, fermi restando i limiti massimi previsti dal presente contratto per tali istituti, e non concorre in nessun modo ad incrementare gli anni di effettivo servizio utili ai fini del preavviso e della liquidazione del trattamento di fine rapporto.

5. Agli effetti dell'anzianità, salvo il disposto dell'art. 35, 10° comma e dell'art. 10, il semestre iniziato si computa come compiuto.

---

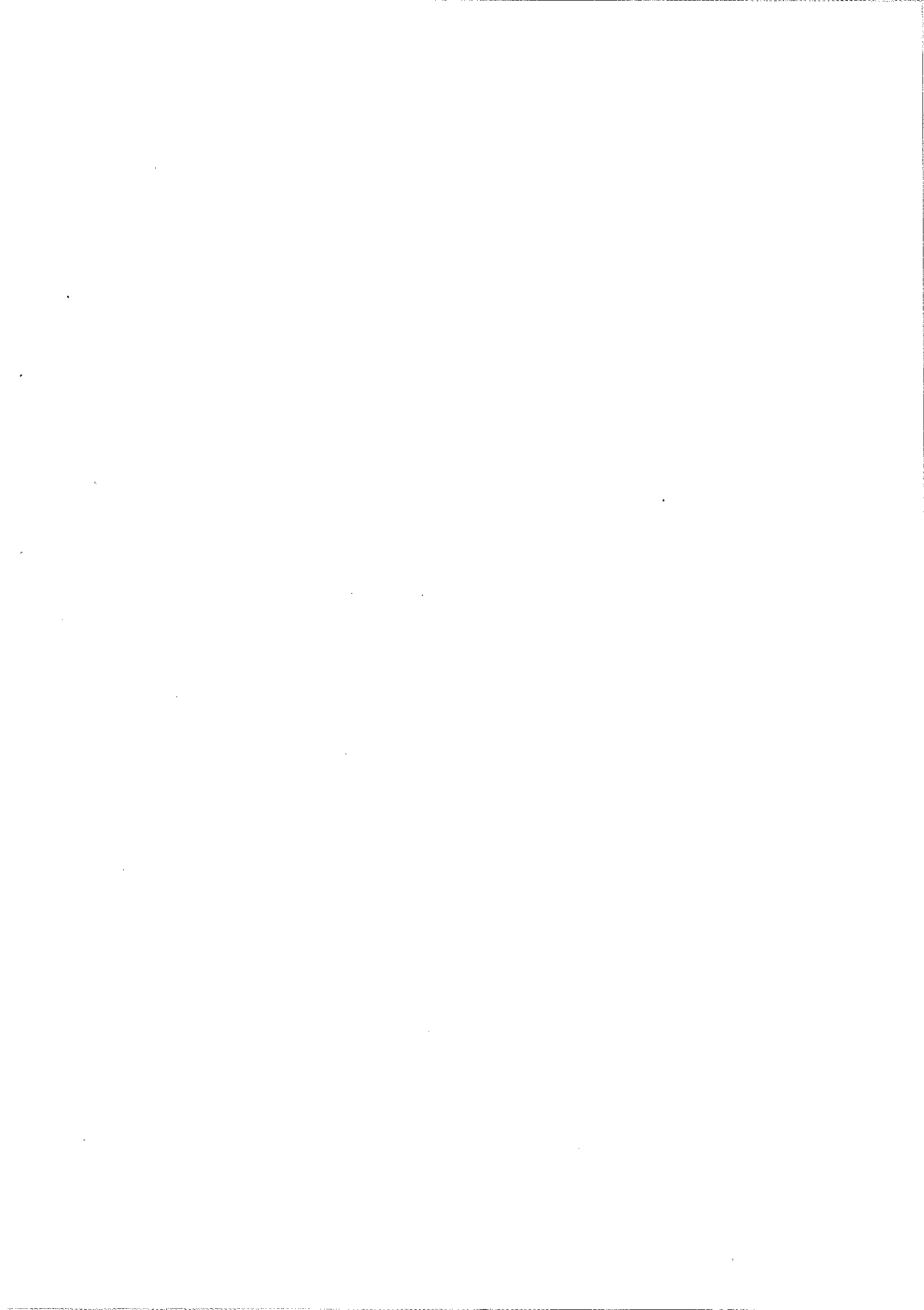
<sup>8</sup> vedi verbale di interpretazione Confservizi - Federmanager 31 ottobre 2006 in calce all'art. 14 "Ferie".



## **PARTE SESTA**

### DISPOSIZIONI GENERALI





**Art. 39**

## Condizioni di miglior favore

1. Le condizioni di miglior favore stabilite eventualmente da accordi individuali, aziendali o territoriali e non assorbite o consolidate in cifra a norma dei precedenti articoli, si intendono mantenute *ad personam*.

**Art. 40**

## Disposizioni finali

1. Le norme del presente contratto sono tra loro correlate e inscindibili e costituiscono nel loro complesso un trattamento unitario.

2. Ogni altro trattamento individuale, non direttamente contemplato dalle norme del presente contratto, non spiega effetti sugli istituti contrattuali né può essere da questi influenzato.

**Art. 41**

## Permessi ai componenti le Commissioni Confservizi – Federmanager

1. Ai dirigenti componenti di Commissioni paritetiche tra Confservizi e Federmanager, le aziende di appartenenza assicureranno il permesso retribuito per partecipare alle riunioni della Commissione di cui fanno parte, sempre che non ostino inderogabili esigenze tecnico-aziendali.

**Art. 42**

## Decorrenza e durata

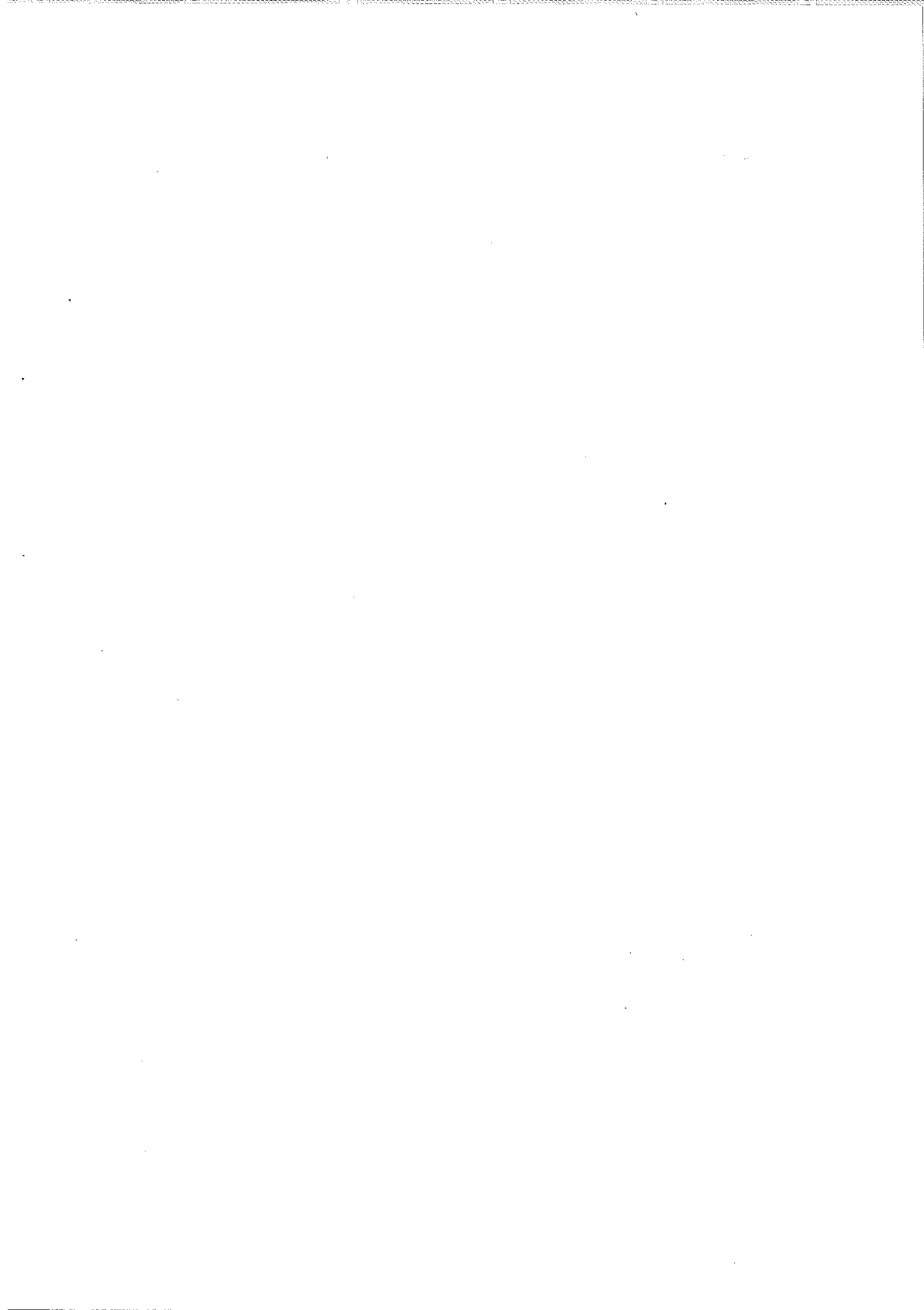
1. Il presente contratto decorre dal 22 dicembre 2009, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed ha scadenza il 31 dicembre 2013.

2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata A.R. almeno 2 mesi prima di ciascuna delle scadenze sopra indicate, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.



## **PARTE SETTIMA**

DIRETTORI DI AZIENDE SPECIALI  
AI SENSI DELLA LEGGE 142/1990



**Art. 43**

## Trattamento retributivo del direttore

(\*)

1. Fermo restando il rispetto della retribuzione minima di cui all'art. 3 lett. a1) e di anzianità, il trattamento retributivo del Direttore dell'impresa di servizi pubblici locali è stabilito dall'Azienda avuto riguardo alla natura del rapporto ed alle funzioni da espletare ed è suscettibile di revisione per accordo diretto tra le parti.

2. Al Direttore dell'impresa è comunque assicurato a far data dal 1° luglio 1996 un trattamento aggiuntivo alla persona non inferiore all'importo di € 568,10 (cinquecentosessantotto/10 euro) mensili per le mensilità contrattuali.

3. Detto trattamento assorbe, fino a concorrenza, quello di fatto percepito per lo stesso titolo e per trattamento di livello funzionale. Il trattamento medesimo non compete, salvo diverso accordo tra le parti, ai direttori dei consorzi trasformati ai sensi della legge n. 142/90.

4. Il trattamento retributivo del Direttore dell'impresa deve caratterizzarsi, oltre che per gli elementi sopra indicati, anche per la quota variabile correlata al raggiungimento di obiettivi e risultati di gestione connessi con la redditività dell'impresa e qualità del servizio, fissati e verificati dall'azienda.

(\*) Nota della Confservizi: Per il Direttore di cui all'art. 5 si intende il Direttore di aziende consortili o speciali, ai sensi della Legge 142/90.

**Art. 44**

## Preavviso del direttore

1. Per i direttori di azienda, nominati ai sensi dell'art. 4 del R.D. 15 ottobre 1925, n. 2578, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro è quello previsto all'art. 35, primo comma, del D.P.R. 4 ottobre 1986, n. 902<sup>9</sup>.

2. Tuttavia l'azienda può comunicare al direttore la propria volontà di risolvere il rapporto al termine del triennio con un preavviso pari a quello che gli sarebbe spettato, ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 35 del presente CCNL, se il suo contratto fosse stato a tempo indeterminato.

<sup>9</sup> "1. Qualora tre mesi prima della scadenza del triennio la commissione amministratrice non abbia deliberato circa la cessazione o la conferma in carica del direttore, questi si intenderà confermata tacitamente per un altro triennio. 2. La deliberazione di mancata conferma dev'essere congruamente motivata ed immediatamente comunicata al direttore." (art. 35 D.P.R. 902/1986).

3. Ove l'azienda non provveda a preavvisare il direttore della sua volontà di non rinnovare il triennio nei termini indicati al comma precedente, è dovuta al direttore stesso, in aggiunta al normale trattamento economico, una indennità pari alla retribuzione spettantegli nel periodo intercorrente tra la data di inizio del preavviso a tempo indeterminato e la data di inizio del preavviso trimestrale previsto dall'art. 35 primo comma del D.P.R. 4 ottobre 1986, n. 902.

4. Qualora la data di comunicazione del recesso sia posteriore a quella di inizio del preavviso a tempo indeterminato ma anteriore all'inizio del trimestre precedente al compimento del triennio, l'indennità di cui al comma precedente è corrisposta per il periodo intercorrente tra la data di inizio del preavviso a tempo indeterminato e la data di comunicazione.

5. Il direttore dell'azienda, nominato ai sensi dell'art. 4 del T.U. 2578 del 1925, che intenda risolvere il rapporto di lavoro al termine del triennio, deve dare all'azienda un preavviso non inferiore a sei mesi.

6. In caso di inosservanza del suddetto termine si applica la disposizione del quarto comma dell'articolo 35 del presente CCNL.

# **ALLEGATI**



**Allegato I**

Accordo Confservizi (Asstra, Federambiente, Federutility) - Federmanager 22 dicembre 2009 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali

**Allegato II**

Accordo 19 luglio 1978 Cispel - Fndai per la compensazione delle festività soppresse

**Allegato III**

Protocollo di intesa 14 dicembre 1988

**Allegato IV**

Accordo 7 luglio 2004 per l'adesione dei Dirigenti delle Imprese dei Servizi Pubblici al Fondo per la Formazione Professionale Continua "Fondirigenti"

**Allegato V**

Accordo 5 maggio 2010 per la costituzione del collegio arbitrale nazionale previsto dall'art. 29 del vigente contratto nazionale di lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti alle Associazioni della Confservizi

**Allegato VI**

Modello di Retribuzione Variabile Incentivante (RVI)

**ALL. I**  
**ACCORDO CONFSERVIZI (ASSTRA, FEDERAMBIENTE, FEDERUTILITY) -**  
**FEDERMANAGER PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO**  
**NAZIONALE DI LAVORO 21 DICEMBRE 2004 PER I DIRIGENTI**  
**DELLE IMPRESE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI**

Addì, 22 dicembre 2009, in Roma

tra

CONFSERVIZI (Asstra, Federambiente, Federutility)

e

FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali:

Nota: tutte le modifiche al testo contrattuale sono riferite al "Testo coordinato" 16 luglio 2007. Le Parti provvederanno alla redazione di un nuovo Testo coordinato e ove necessario alla nuova numerazione degli articoli.

Premessa

La Premessa all'accordo 21 dicembre 2004 è sostituita dalla seguente:

Le Parti ribadiscono la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo per affrontare le sfide della concorrenza e del mercato, nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa, in particolare nell'attuale fase evolutiva delle imprese dei servizi pubblici.

Le Parti confermano pertanto l'esigenza di promuovere un modello di relazioni industriali coerente con il ruolo strategico del Dirigente e di favorire la diffusione di modelli gestionali e retributivi che valorizzino le risorse dirigenziali, dando effettiva attuazione alle previsioni contrattuali in materia di retribuzione variabile incentivante.

Nell'ambito dell'affermazione di tale modello innovativo di relazioni industriali, in ordine alle politiche retributive e ai sistemi retributivi incentivanti e premianti, ai piani aziendali di formazione continua anche con il finanziamento di Fondirigenti e, più in generale,

alle strategie e agli assetti organizzativi aziendali, le imprese, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli e prerogative, consulteranno la rappresentanza aziendale o territoriale dei dirigenti nelle forme e modalità che verranno ritenute più idonee.

Le Parti affidano all'Osservatorio bilaterale permanente il compito di monitorare il livello di presenza e funzionamento delle forme di retribuzione variabile sulla base di quanto stabilito dall'apposita disposizione contrattuale, nonché di adottare iniziative formative congiunte per promuovere l'applicazione di tali sistemi nelle realtà in cui non sono presenti, favorendo la diffusione di "buone pratiche" di attuazione dei modelli di cui sopra, riservando particolare attenzione alle iniziative rivolte al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti.

Le Parti concordano inoltre di promuovere riunioni annuali delle Delegazioni plenarie per riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

### **Art. 3, Il paragrafo**

#### **Trattamento minimo complessivo di garanzia**

All'art. 3, Il paragrafo, comma 2, il secondo ed il terzo capoverso sono sostituiti dai seguenti tre capoversi:

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2010, a valere dall'anno 2010, è stabilito:

- in 57.000,00 (cinquantasettemila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in 72.000,00 (settantaduemila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2012, a valere dall'anno 2012, è stabilito:

- in 61.000,00 (sessantunomila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in 76.000,00 (settantaseimila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2013, a valere dall'anno 2013, è stabilito:

- a) in 63.000,00 (sessantatremila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- b) in 80.000,00 (ottantamila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.

All'art. 3, Il paragrafo, comma 2, dopo il terzo nuovo capoverso se ne aggiunge un quarto:

L'adeguamento del "trattamento minimo complessivo di garanzia" non ha effetto sugli importi riconosciuti a titolo di incentivazione all'esodo nell'ambito di risoluzioni

consensuali definite prima della data odierna con riguardo a dirigenti ancora in servizio alla stessa data.

All'art. 3, Il paragrafo, comma 2, il precedente terzo capoverso è confermato e diventa il quinto.

All'art. 3, Il paragrafo, comma 3, è aggiunto un capoverso:

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.

Il paragrafo III dell'art. 3 "Disciplina transitoria" è così sostituito:

### III. Disciplina transitoria

1. Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) in via transitoria e per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al dirigente già in servizio alla data del 21 dicembre 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.

A tal fine è considerata utile l'anzianità di servizio maturata nel corso dell'anno 2009 per i dirigenti in servizio alla data del 25 novembre 2009. Pertanto per i dirigenti che abbiano maturato un biennio nel corso del 2009, verranno corrisposti gli arretrati in unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile.

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 dal 1° gennaio 2009.

2. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.

Gli art. 4 – Retribuzione alla persona, 6 – Elemento di maggiorazione della retribuzione, 7 – Elemento aggiuntivo della retribuzione, 8 – Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione, 9 – Livelli funzionali aziendali, 10 – Aumenti periodici di anzianità e 11 – Meccanismo per l'adeguamento automatico della retribuzione, sono cancellati.

L'art. 5 – Trattamento retributivo del direttore (di azienda speciale) è sostituito dall'art. 43 della Parte VII

All'art. 12 - Retribuzione variabile incentivante – è aggiunto il seguente comma 9:

9. Le parti si impegnano ad elaborare entro il 31 marzo 2010 alcuni modelli alternativi di retribuzione variabile incentivante che, adattandosi alle diverse tipologie aziendali, potranno essere utilizzati dalle aziende per una corretta attuazione di questo istituto contrattuale.

### **Art. 16**

#### Trasferte e missioni

All'art. 16, al comma 1, dopo il secondo periodo, si aggiunge un terzo periodo:

Lo stesso importo è elevato ad 80 (ottanta/00) euro a decorrere dal 1° gennaio 2010 e ad 85 (ottantacinque/00) euro a decorrere dal 1° gennaio 2012.

### **Art. 18**

#### Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio – Copertura assicurativa

All'art. 18, comma 5, dopo il terzo periodo si aggiunge un quarto:

Gli stessi importi, a decorrere dal 1° luglio 2010 saranno pari rispettivamente a 150.000,00 (centocinquantamila/00) euro ed a 220.000,00 (duecentoventimila/00) euro.

All'art. 18, comma 5, dopo il nuovo quarto periodo, il successivo è così sostituito:

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 150,00 (centocinquanta/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

### **Art. 26**

#### Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

### **Disposizione transitoria**

Le parti convengono di istituire un Gruppo di lavoro che verifichi la possibilità di attivare delle coperture assicurative, con particolare riguardo alla responsabilità patrimoniale personale e alle spese legali, con specifico riferimento ai profili di responsabilità tipici delle attività di servizio pubblico, nel rispetto delle normative vigenti. Le risultanze di tale verifica dovranno essere presentate alle Delegazioni entro il 31 marzo 2010.

### **Art. 29**

#### Collegio arbitrale

All'art. 29, il comma 14 è sostituito dal seguente:

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa tra i 50 e i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.

L'art. 30 – Rappresentanze sindacali aziendali – è sostituito dal seguente:

### **Art. 30**

#### Informazione e consultazione dei dirigenti

Al comma 4, lett. c), dopo la parola "dirigenza", aggiungere ", ivi comprese le politiche retributive".

Nuovi commi 5., 6., 7., 8. e 9.:

5. 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 ed ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Premessa" del presente 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.

6. 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.

7. 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.

8. Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.. dicembre 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.

9. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

Il precedente comma 5. diventa il comma 10.

Nota transitoria

Le parole "comma 5." sono sostituite da "comma 10.".

### **Art. 42**

#### Decorrenza e durata

L'art. 42, primo comma, è sostituito dal seguente:

Il presente contratto decorre dal 22 dicembre 2009, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2013.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE - PREVINDAI

Le Parti, preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con accordo 25 novembre 2009, concordano quanto segue:

- a. con decorrenza dal 1° gennaio 2010, 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 150.000,00 (centocinquantamila/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.;
- 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, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previndai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;
- d. sempre con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico e che abbiano un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a sei anni compiuti, il contributo annuo a carico dell'azienda di cui al precedente punto a.1. non può risultare inferiore a 4.000,00 (quattromila/00) euro. Tale livello minimo è stabilito in 4.500,00 (quattromilacinquecento/00) euro per il 2012 e in 4.800,00 (quattromilaottocento/00) euro a decorrere dal 2013;
- 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 comma c. 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 c. 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, a condizione che, a tale data, il dirigente abbia maturato un'anzianità superiore ai 6 anni nella qualifica presso la stessa azienda. 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. 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 accordo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;
- j. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - FASI

Le Parti, preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con accordo 25 novembre 2009, concordano quanto segue:

| (valori in euro)                  |          |          |          |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
|                                   | 2010     | 2011     | 2012     |
| Impresa per dirigente in servizio | 1.576,00 | 1.664,00 | 1.740,00 |
| Impresa per solidarietà           | 1.064,00 | 1.124,00 | 1.176,00 |
| Dirigente in servizio             | 800,00   | 844,00   | 880,00   |
| Pensionato post 88                | 960,00   | 1.012,00 | 1.056,00 |
| Pensionato ante 88                | 880,00   | 928,00   | 972,00   |

Nel mese di giugno 2012 le parti procederanno alla verifica circa gli equilibri di bilancio per assumere ogni conseguente decisione.

### BILANCIO DELLE COMPETENZE

Le parti, preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con accordo del 25 novembre 2009, convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei dirigenti in servizio per i quali potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment.

Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni 5 anni.

Il percorso potrà essere utilizzato anche dai dirigenti disoccupati.

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

Le parti si impegnano a costituire un Gruppo di studio che esamini la possibilità di aderire alla Gestione separata Fasi per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati.



**Al. II**  
**ACCORDO CISPEL - FNDAI PER LA COMPENSAZIONE**  
**DELLE FESTIVITÀ SOPPRESSE**

Addì 19 luglio 1978 in Roma

La Confederazione Italiana dei Servizi Pubblici Locali (CISPEL)

e

La Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali (FNDAI)

vista la legge 5 marzo 1977, n. 54, considerate le finalità dalla medesima legge e tenuto conto dei fini cui sono rivolti i pubblici servizi gestiti dalle imprese pubbliche degli enti locali

convengono quanto segue:

1. a compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonchè delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge citata in premessa, è attribuita annualmente al dirigente una settimana di calendario di permesso retribuito per l'aggiornamento culturale e professionale previsto dall'art. 18 del contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 1975.

2. Le modalità di attuazione della normativa di cui sopra sono concordate dall'azienda con il dirigente compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Nei casi in cui, in relazione alle dimensioni dell'azienda, sussistano difficoltà per la realizzazione della normativa medesima e, comunque, in tutti gli altri casi nei quali sorgano divergenze in materia, la definizione delle questioni sarà rimessa all'esame congiunto delle Organizzazioni stipulanti che potranno deferirla alle rispettive articolazioni territoriali.

4. I permessi di cui sopra, ove non possano essere usufruiti nel corso dell'anno, per comprovate esigenze di servizio riconosciute dalla Commissione amministratrice dell'azienda, verranno indennizzati fino ad una massimo di 5 giornate con le modalità ed i criteri previsti dal Contratto nazionale per le ferie non godute.

5. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1978. Per l'anno 1977 si procederà al recupero delle giornate non fruite a titolo di festività soppresse cumulandole con i permessi spettanti come sopra per gli anni 1978 e 1979.

CISPEL

FNDAI

**All. III**  
**PROTOCOLLO DI INTESA 14 DICEMBRE 1988**

Procedura per la rinnovazione dei CCNL e degli accordi nazionali:

- 30 giorni prima della scadenza degli Accordi collettivi la FNDAI farà pervenire alla CISPEL le richieste per la rinnovazione o l'adeguamento degli stessi.
- Le parti si obbligano a tenere il primo incontro di trattativa entro e non oltre i 90 giorni successivi alla data della suddetta comunicazione.
- Ai componenti la delegazione negoziale della FNDAI le aziende di appartenenza assicureranno il permesso retribuito per partecipare agli incontri di trattativa e, compatibilmente con inderogabili esigenze tecniche aziendali, alle riunioni a livello nazionale connesse con la trattativa.
- Le parti si impegnano a definire la rinnovazione degli accordi collettivi nei 70 giorni successivi alla data del primo incontro di trattativa. Trascorso questo termine senza che le delegazioni negoziali siano pervenute alla rinnovazione, le parti riprenderanno la propria libertà di azione, sospesa nel corso dei periodi sopra indicati, dopo aver esperito entro i successivi 20 giorni un ulteriore tentativo a livello dei massimi responsabili delle Organizzazioni volto a superare le difficoltà che si frappongono alla prosecuzione del negoziato.

CISPEL

FNDAI

**All. IV**  
**ACCORDO PER L'ADESIONE DEI DIRIGENTI DELLE IMPRESE  
DEI SERVIZI PUBBLICI AL FONDO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE  
CONTINUA "FONDIRIGENTI"**

Addì, 7 luglio 2004 tra Confservizi (Confederazione Nazionale dei Servizi) e Federmanager (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali)

visto l'art. 24 del CCNL del 15 novembre 2000;

visto l'Accordo di rinnovo del biennio economico 7 maggio 2003;

visto l'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845;

visto l'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 che ha reso disponibile attraverso l'aliquota dello 0,30 per cento contenuta nell'aliquota dell'1,61 per cento destinata al finanziamento dell'indennità ordinaria di disoccupazione erogata dall'INPS, le risorse per il finanziamento della formazione continua professionale attraverso l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali gestiti dalle parti sociali;

considerata l'esigenza di promuovere lo sviluppo della formazione professionale continua dei dirigenti delle imprese dei servizi pubblici in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei dirigenti;

valutato che le limitate dimensioni del settore non consentono di promuovere la costituzione di uno specifico Fondo per i soli dirigenti del settore medesimo;

considerato che tra i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua oggi esistenti è presente Fondirigenti, costituito tra Confindustria e Federmanager in forma di Fondazione ed autorizzato ad operare ai sensi delle leggi sopra richiamate in data 18 marzo 2003 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

visto che l'adesione al Fondo deve essere comunicata da parte dell'Azienda direttamente all'INPS attraverso la denuncia contributiva mensile (DM 10/2) relativa al mese di giugno per poter produrre effetti finanziari e contributivi dal 1° gennaio dell'anno successivo

convengono quanto segue

1. Confservizi e Federmanager valutano che Fondirigenti sia rispondente alle esigenze di fabbisogno formativo dei dirigenti delle aziende di servizi pubblici:

2. Confservizi invita le Aziende Associate ad aderire per i propri dirigenti a Fondirigenti, raccomandando che ciò avvenga attraverso il DM 10/2 del corrente mese di giugno, per consentire l'afflusso al Fondo dei contributi a partire dal 2005.

3. Confservizi e Federmanager si adopereranno affinché le esigenze formative dei dirigenti delle Aziende del settore trovino adeguata risposta nell'ambito dei progetti formativi finanziati da Fondirigenti; in particolare si attiveranno perché, d'intesa con Confindustria, si costituisca un coordinamento a livello centrale relativo al settore.

4. Confservizi e Federmanager promuoveranno nelle diverse realtà regionali l'individuazione di referenti territoriali, presso le rispettive Associazioni, il cui compito sarà quello di promuovere e coordinare a livello territoriale le iniziative delle imprese aderenti

a Confservizi e dei dirigenti che in esse operano, favorendo le iniziative comuni tra imprese pubbliche locali anche di settori diversi o di diverse aree territoriali, così come la partecipazione delle imprese stesse a progetti formativi promossi da imprese di altri settori; i referenti territoriali presso le Associazioni Regionali Confservizi potranno operare d'intesa con i referenti delle sedi territoriali di Federmanager e delle Associazioni Industriali;

5. Confservizi e Federmanager promuoveranno gruppi di lavoro per la definizione dei servizi per il riorientamento e la ricollocazione dei dirigenti.

6. D'intesa con Fondirigenti, Confservizi e Federmanager promuoveranno le opportune azioni di informazione nei confronti delle imprese e dei dirigenti del settore nonché di formazione dei referenti destinati ad operare sul territorio.

CONFSERVIZI

FEDERMANAGER

**AII. V**  
**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DEL COLLEGIO ARBITRALE NAZIONALE**  
**PREVISTO DALL'ART. 29 DEL VIGENTE CONTRATTO COLLETTIVO**  
**NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE ADERENTI**  
**ALLE ASSOCIAZIONI DELLA CONFSERVIZI**

Roma, 5 maggio 2010

La CONFSERVIZI – Confederazione dei servizi pubblici locali (Asstra, Federambiente e Federutility), rappresentata dal Presidente, Dr. Giancarlo Cremonesi

e

la FEDERMANAGER – Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi, rappresentata dal Presidente dott. Giorgio Ambrogioni

dovendo procedersi all'applicazione dell'art. 29 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti alle Associazioni CONFSERVIZI;

si è convenuto quanto segue:

1) Viene costituito un Collegio Arbitrale avente la durata prevista dall'art. 29 del vigente CCNL per decidere sui ricorsi presentati dai dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali aderenti a Confservizi avverso il proprio licenziamento nei termini e con le modalità stabiliti dal citato art. 29.

2) Il Collegio Arbitrale ha sede in Roma, Via Ravenna n. 14 presso un ufficio messo a disposizione da Federmanager, che svolgerà anche le funzioni di Segreteria, assumendo a proprio carico le relative spese ed usando, per tutti gli atti ed adempimenti relativi, carta intestata in modo seguente: "Collegio Arbitrale Nazionale costituito ex art. 29 del vigente CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali tra la Confservizi e la Federmanager".

3) Viene concordemente nominato Presidente del Collegio Arbitrale il Prof. Sergio Magrini.

4) Vengono nominati membri permanenti del Collegio, Arbitri di parte:  
- per i Dirigenti il Dott. Mario Cardoni e l'Avv. Stefano Minucci;  
- per la parte imprenditoriale il Dott. Franco Perasso ed il Dr. Paolo Ignesti.

5) Gli arbitri di parte potranno essere sostituiti di volta in volta, ai sensi del 4° comma dell'art. 29, con altri nominativi indicati dalle Organizzazioni sindacali interessate mediante comunicazione da rinviare alla Segreteria del Collegio, per il tramite della rispettiva organizzazione, entro il termine massimo della data fissata per la prima riunione. Il compenso per il Presidente del Collegio Arbitrale viene fissato in € 1.500,00, più oneri accessori di legge, per procedure che richiedano fino a tre riunioni aggiungendosi un get-

tone di presenza di € 250,00 per ogni riunione successiva alla terza fino ad un massimo di ulteriori quattro riunioni.

6) Ciascuna delle parti, contestualmente alla prima riunione del Collegio Arbitrale, è tenuta al pagamento delle somme relative al compenso per il Presidente dell'Organo indicato al precedente punto 5) per le prime 3 riunioni, il cui importo verrà indicato dalla Segreteria del Collegio nella comunicazione con la quale sarà convocata la prima riunione dell'Organo. Ai sensi del penultimo comma del citato art. 29 il compenso per il Presidente sarà in ogni caso ripartito al 50% tra le parti in causa.

7) Le parti convengono che, salvo loro diversa volontà, il presente Collegio rimarrà in carica anche a seguito del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, dovendosi considerare la clausola che prevede la costituzione del Collegio, meramente ripetitiva di quella attualmente in vigore.

Gli arbitri di parte saranno compensati rispettivamente dai singoli dirigenti e dalle Aziende interessate.

Letto, confermato e sottoscritto

CONFSERVIZI

FEDERMANAGER

*All. VI Modello di  
Ripartizione Variabile Incentivante*

## Valore dell'incentivo e composizione degli obiettivi

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

### Ruoli di linea

**40% risultati aziendali - 60% ruolo ricoperto**

40% individuali quantitativi

20% individuali qualitativi/  
competenze manageriali

### Ruoli di staff

**60% risultati aziendali - 40% ruolo ricoperto**

30% individuali quantitativi

10% individuali qualitativi/  
competenze manageriali



## Calcolo dell'Incentivo

Il calcolo dell'incentivo avviene nel seguente modo:

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

## Obiettivi e misura dell'incentivo

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato per ciascun obiettivo

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

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

## Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Resp. Amministrazione e Finanza

Ruolo: Staff

Retribuzione: 100

Incentivo al Target: 20

Livello risultato

| Obiettivo e risultato al target  | Peso | <90%   | 90-97%     | 97-105%    | 105-120%   | >120%  | Risultato Conseguito | Punti Ponderati |
|--|------|--------|------------|------------|------------|--------|----------------------|-----------------|
|  |      | 1      | 2          | 3          | 4          | 5      |                      |                 |
| 1. Riduzione dei costi del 5%  | 30%  | <4,75% | 4,75-4,85% | 4,85-5,25% | 5,25-6,00% | >6%    | 5,10%                | 30              |
| 3. Fatturato /Valore della Produzione totale 50 milioni €  | 30%  | < 45   | 45-48,50   | 48,5-52,5  | 52,5-60    | >60Mil | 53.000.000           | 36              |
| 5. Riduzione in giorni dei tempi medi di incasso dai clienti/recupero evasione morosità (es. 15 gg.) | 20%  | <13    | 13-14      | 15         | 16-17      | >17    | 14 giorni            | 16              |
| 7. Ridurre in % il costo della Funzione (es. del 5%)   | 10%  | <4 %   | 4-4,7%     | 4,7-5,5%   | 5,5-7%     | >7%    | 4,5%                 | 8               |
| 5. Competenze manageriali/indici di qualità (vd. Slide 7)  | 10%  | <11    | 12-13      | 14-16      | 17-18      | 19-20  | 12                   | 8               |

Totale punti 98

|                      |
|----------------------|
| Calcolo Incentivo:   |
| $98/100 \times 20 =$ |
| $= 19,6$             |

| LIVELLO RISULTATO         | 1   | 2     | 3      | 4       | 5    |
|---------------------------|-----|-------|--------|---------|------|
| % del risultato al target | <90 | 90-97 | 97-105 | 105-120 | >120 |
| PUNTI CONSEGUITI          | 0   | 80    | 100    | 120     | 150  |

# Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Responsabile Stabilimento  
 Nome: Linea  
 Retribuzione: 100  
 Incentivo al Target: 20

## Livello risultato

| Obiettivo e risultato al target  | Peso | Livello risultato |           |           |            |          | Punti Ponderati |
|--|------|-------------------|-----------|-----------|------------|----------|-----------------|
|  |      | <90%              | 90-97%    | 97-105%   | 105-120%   | >120%    |                 |
| 1. Margine Operativo Lordo 7 Milioni €   | 20%  | <6,3              | 6,3-6,8   | 6,8-7,35  | 7,35-8,4   | >8,4 Mil | 20              |
| 2. Fatturato Totale 50 milioni €   | 20%  | <45               | 45-48,50  | 48,5-52,5 | 52,5-60    | >60Mil   | 24              |
| 3. Quantità prodotta/venduta (energia elettrica, gas, etc..) ad un costo inferiore a Euro ... (es. € 10 milioni) | 20%  | >11               | 11-10,30  | 10,3-9,5  | 9,5-8,0    | <8 Mil   | 16              |
| 4. Ottimizzazione costi di produzione manutenzione-distribuzione-raccolta -smaltimento (es. 7%)                  | 20%  | <6,3 %            | 6,3%-6,8% | 6,8-7,35  | 7,35%-8,4% | >8,4%    | 16              |
| 5. Competenze manageriali (vd. Slide 8)  | 20%  | <11               | 12-13     | 14-16     | 17-18      | 19-20    | 20              |

Totale punti 96

Calcolo Incentivo:  
 $96/100 \times 20$   
 = 19,2

| LIVELLO RISULTATO         | 1   | 2     | 3      | 4       | 5    |
|---------------------------|-----|-------|--------|---------|------|
| % del risultato al target | <90 | 90-97 | 97-105 | 105-120 | >120 |
| PUNTI CONSEGUITI          | 0   | 80    | 100    | 120     | 150  |

## Il modello delle Competenze Manageriali

Sono stati definiti 4 focus e sono state individuate 3 competenze per ogni focus

Focus strategico: Orientamento al cliente – Iniziativa - Visione

Focus operativo: Orientamento al risultato - Decision Making - Problem Solving

Focus gestionale: Comunicazione - Sviluppo Risorse - Lavoro di Squadra

Focus organizzativo: Organizzazione, Pianificazione delle Attività, Ricerca dell'Eccellenza

# Esempio di sistema di valutazione delle competenze manageriali (punto 5. slide 4)

Responsabile Amministrazione e Finanza  
Ruolo di staff - peso 10%

**Obiettivo competenze manageriali** Livello atteso da 1 a 5 Livello rilevato

**Focus strategico:** Monitorare costantemente le possibilità di ampliamento del business, riuscendo poi a perseguirle qualora vengano presentate

**Focus operativo:** Strutturare un processo decisionale (priorità, alternative, rischi) anche in situazioni nuove e di incertezza, assumendosene la responsabilità

**Focus gestionale:** Sviluppare un sistema di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi stabiliti che permetta una continua crescita dei propri collaboratori

**Focus organizzativo:** Saper scegliere con cura e precisione gli strumenti organizzativi più funzionali ad un'efficiente organizzazione del lavoro.

|                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 2                    | 2                      |
| 5                    | 4                      |
| 3                    | 2                      |
| 5                    | 4                      |
| <b>Totale Atteso</b> | <b>Totale Rilevato</b> |
| <b>15</b>            | <b>12</b>              |

| LIVELLO RISULTATO        | 1   | 2     | 3     | 4     | 5     |
|--------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Range Rilevato al target | <11 | 12-13 | 14-16 | 17-18 | 19-20 |
| Punti conseguiti         | 0   | 80    | 100   | 120   | 150   |

## Esempio di sistema di valutazione delle competenze manageriali (punto 5. slide 5)

Responsabile Stabilimento  
Ruolo di linea - peso 20%

Livello atteso  
da 1 a 5

Livello  
rilevato

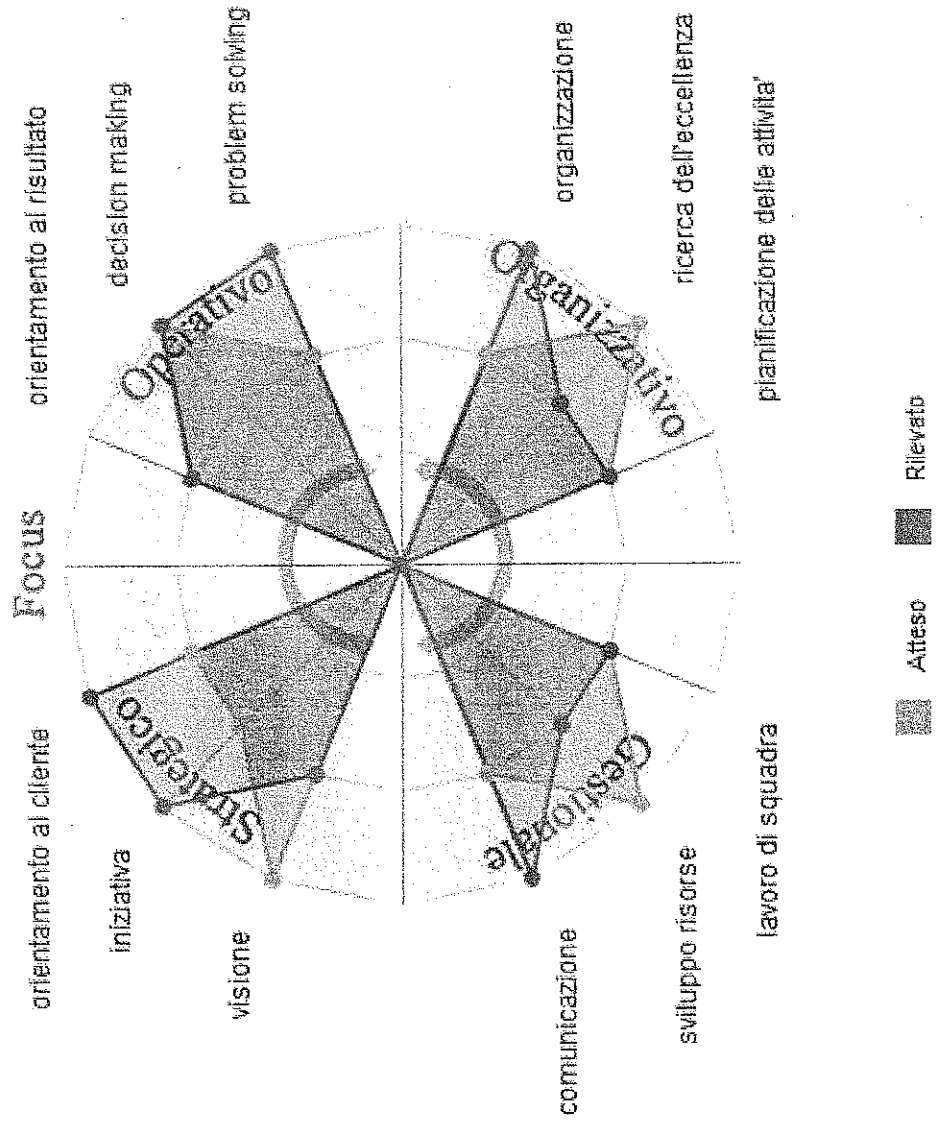
### Obiettivo competenze manageriali

|  | 3         | 2 | 4 | 4 | 5 | 15        |
|--|-----------|---|---|---|---|-----------|
| <b>Focus strategico:</b> Monitorare costantemente le possibilità di ampliamento del business, riuscendo poi a perseguirle qualora vene sia l'opportunità               | 3         |   | 4 |   | 5 | 15        |
| <b>Focus operativo:</b> Structurare un processo decisionale (priorità, alternative, rischi) anche in situazioni nuove e di incertezza, assumendosene la responsabilità | 4         |   | 4 |   | 5 | 15        |
| <b>Focus gestionale:</b> Sviluppare un sistema di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi stabiliti che permetta una continua crescita dei propri collaboratori    | 4         |   | 4 |   | 5 | 15        |
| <b>Focus organizzativo:</b> Saper scegliere con cura e precisione gli strumenti organizzativi più funzionali ad un'efficiente organizzazione del lavoro.               | 5         |   |   |   | 5 | 15        |
| <b>Totale Risultato</b>  | <b>16</b> |   |   |   |   | <b>15</b> |

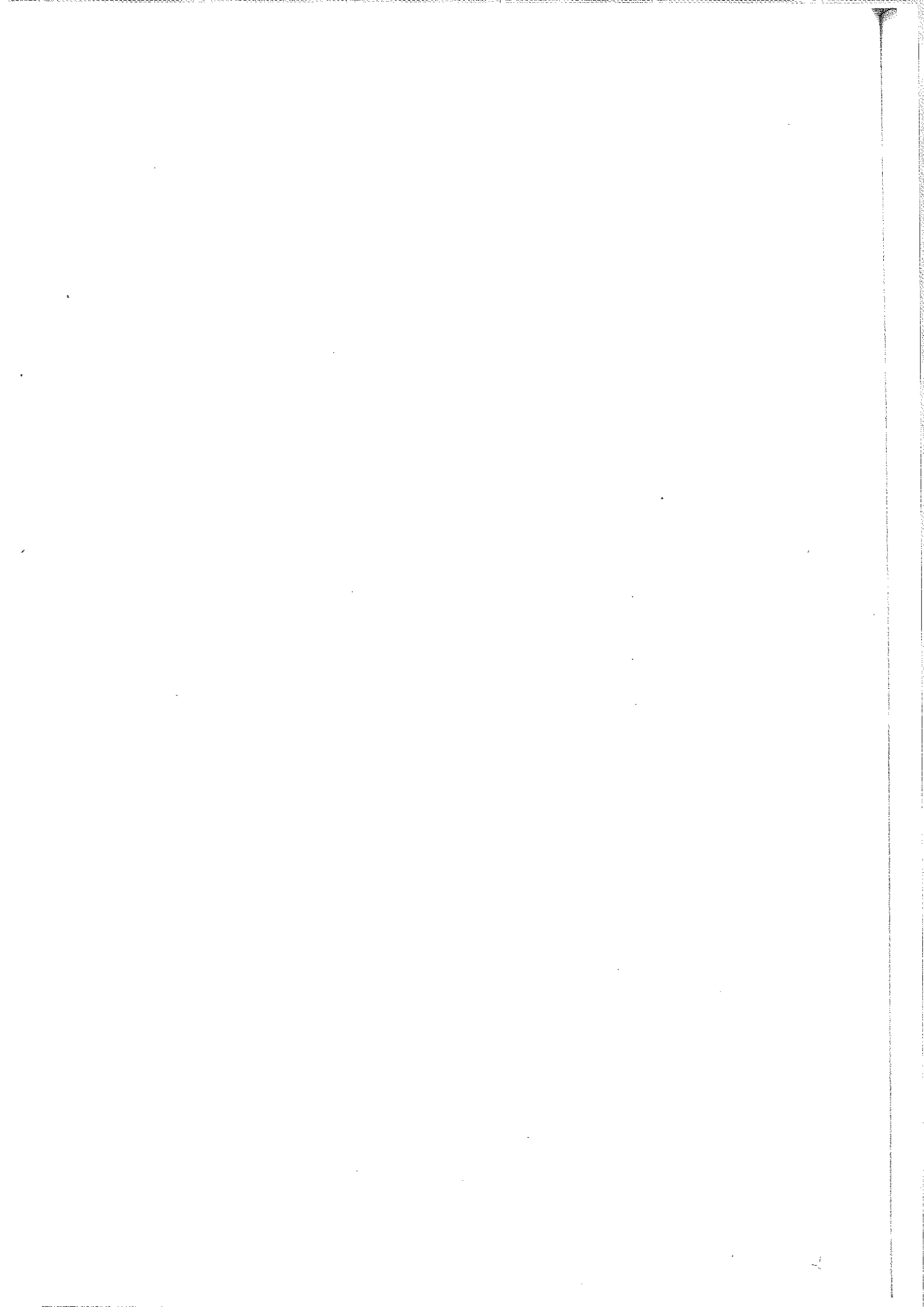
| LIVELLO RISULTATO         | 1   | 2     | 3     | 4     | 5     |
|---------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Range risultato al target | <11 | 12-13 | 14-16 | 17-18 | 19-20 |
| Punti conseguiti          | 0   | 80    | 100   | 120   | 150   |

# Competenze Manageriale – esempio di risultato

Dettaglio delle Competenze



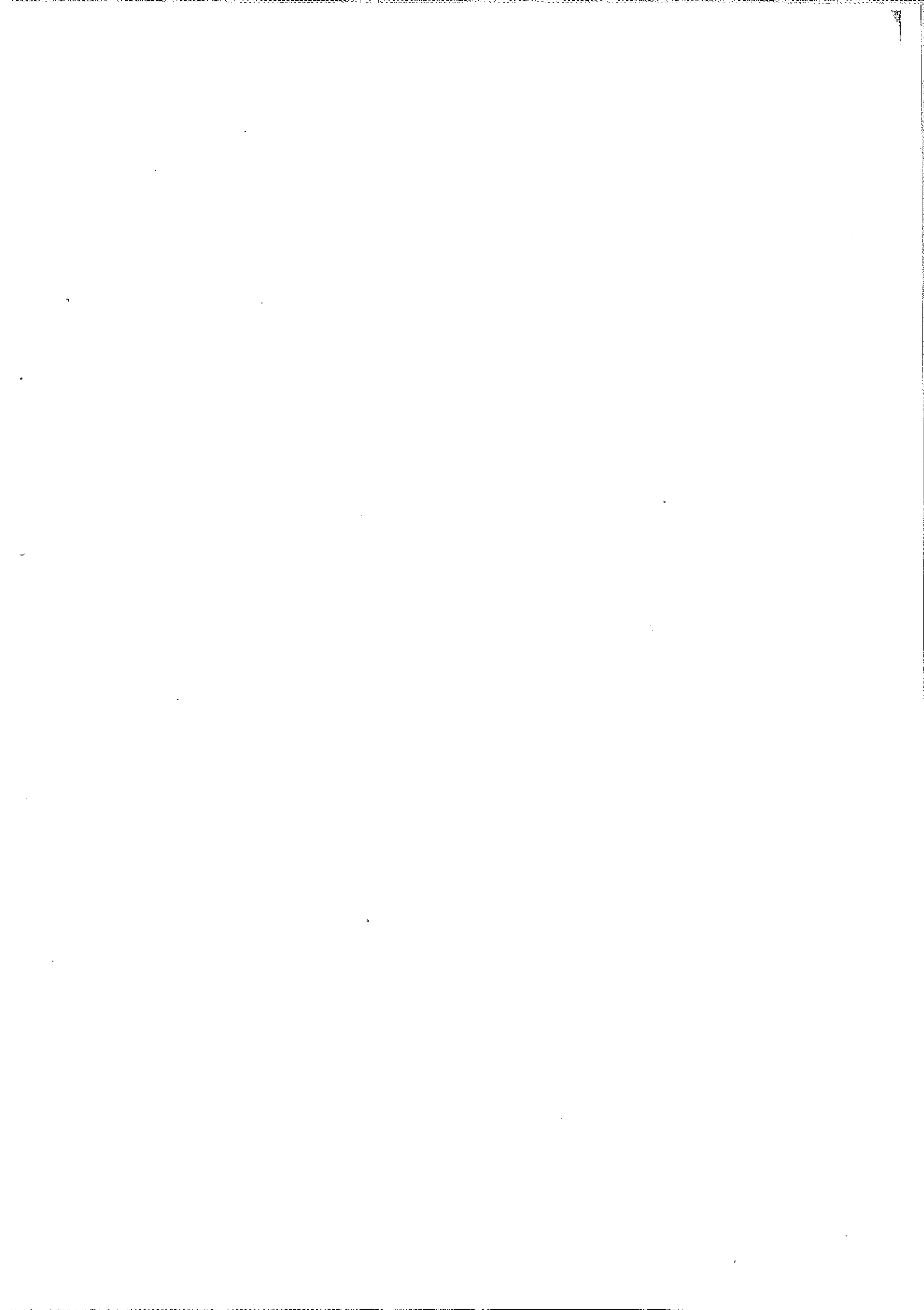




## **STATUTI:**

ASSIDAI

Assemblea Straordinaria del 7 marzo 2011



## **SEZIONE I NORME GENERALI**

### **Art. 1**

#### Costituzione - Sede - Durata

È costituito il Fondo di Assistenza per i dirigenti di aziende industriali, denominato Assidai, con la forma prevista dagli Artt.36 ss. del Codice Civile. Il Fondo non ha fini di lucro, ha sede in Roma, Via Ravenna n. 14. La sua durata è illimitata, salvo quanto è previsto dall'Art.15 del presente Statuto.

### **Art. 2**

#### Scopo

Il Fondo ha esclusive finalità assistenziali, nel cui ambito assicura agli iscritti le prestazioni previste dal presente Statuto, nonché ogni altra prestazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione. È compito di quest'ultimo stabilire i criteri per l'applicazione del livello di solidarietà e mutualità cui sono informate le singole prestazioni. All'adempimento dei propri fini istituzionali l'Assidai provvede normalmente tramite ricorso al sistema assicurativo, al quale potrà essere anche delegato lo svolgimento di determinate attività, secondo le decisioni che saranno adottate dal Consiglio di Amministrazione. L'Assidai potrà altresì svolgere ogni attività ritenuta utile per il conseguimento dei propri scopi, ivi compresa la costituzione e partecipazione ad associazioni e/o società di capitali.

### **Art. 3**

#### Soci e iscritti

1). Sono soci del Fondo i firmatari dell'atto costitutivo.

La posizione associativa non è suscettibile di negoziazione né di valutazione o rivalutazione economica o patrimoniale. La posizione associativa è intrasmissibile a terzi a qualsivoglia titolo anche in caso di scioglimento o di estinzione per qualsiasi motivo dell'Organismo aderente e di devoluzione del suo patrimonio o di suoi diritti e obblighi a terzi. Parimenti la posizione associativa si estingue in caso di fusione o incorporazione dell'Organismo aderente in altre strutture, di scissione anche parziale dello stesso, di conferimento totale o parziale delle sue attività e passività, di trasformazione della sua struttura giuridica e di ogni ulteriore fenomeno in cui si possa ravvisare una sostanziale modificazione soggettiva dell'Ente aderente.

2). Sono iscritti al Fondo i soggetti indicati negli Artt. 16, 17 e 23 Sub 3, lettera A).

#### **Art. 4** Prestazioni

Le prestazioni erogate dall'Assidai ai propri iscritti sono:

- 1). prestazioni medico - sanitarie;
- 2). prestazioni socio - sanitarie;
- 3). prestazioni di assistenza (invalidità e/o morte per malattia e/o infortunio).

Tipologia, condizioni e limiti delle prestazioni sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

#### **Art. 5** Organi sociali

Gli Organi dell'Assidai sono:

- L'Assemblea
- Il Consiglio di Amministrazione
- Il Presidente
- Il Collegio dei Revisori

#### **Art. 6** Assemblea

- L'Assemblea è formata da tre rappresentanti, dei quali due nominati dalla Federmanager ed uno dal Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali.
- I rappresentanti rimangono in carica tre anni e sono rieleggibili.
- Qualora un rappresentante nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo, la sostituzione è effettuata, per il periodo residuo, mediante nomina da parte dell'Organizzazione di appartenenza.
- Ogni rappresentante ha diritto ad un voto.
- Ogni rappresentante può, mediante delega comunicata tramite l'Organizzazione di appartenenza, farsi rappresentare in Assemblea da altro componente di questa, ovvero da altro soggetto.
- L'Assemblea è ordinaria o straordinaria.
- L'Assemblea ordinaria delibera in materia di:

a) approvazione del Rendiconto annuale e della Relazione generale, predisposti dal Consiglio di Amministrazione;

b) nomina dei Consiglieri di Amministrazione, del Presidente del Collegio dei Revisori nonché dei componenti di quest'ultimo;

c) eventuali proposte, formulate dal Consiglio di Amministrazione, in materia di indirizzi generali sull'attività dell'Associazione, salvo quanto di competenza dell'Assemblea straordinaria.

- L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno, entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, su convocazione del Consiglio di Amministrazione per

- l'adempimento di cui alla lettera a) del precedente comma.
- La convocazione, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno, con l'indicazione dell'ora, del luogo e dell'eventuale documentazione, è effettuata a mezzo raccomandata a.r. da spedire ai rappresentanti l'Assemblea, ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti effettivi del Collegio dei Revisori almeno quindici giorni prima della data della riunione. In caso di particolare urgenza è ammessa la convocazione telegrafica o fax, contenente in ogni caso l'ordine del giorno, da spedire almeno sette giorni prima della riunione.
  - L'Assemblea ordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno due terzi dei rappresentanti di cui al I comma, o dei loro delegati, e delibera con il voto favorevole di almeno la metà dei presenti.
  - Qualora l'Assemblea non sia validamente costituita nella prima convocazione, si provvederà ad una seconda convocazione mediante telegramma o fax, contenente l'ordine del giorno, da inviare almeno sette giorni prima della data di riunione. Valgono i quorum di cui al comma precedente.
  - L'Assemblea deve essere altresì convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione quando lo richiedano almeno due dei rappresentanti di cui al primo comma, ovvero almeno due dei componenti il Consiglio di Amministrazione, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare.
  - L'Assemblea straordinaria delibera in materia di:
    - a) modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio di Amministrazione;
    - b) procedure di liquidazione dell'Associazione, relative modalità e nomina dei liquidatori.
  - L'Assemblea straordinaria è convocata con le stesse modalità e nei termini stabiliti per le convocazioni dell'Assemblea ordinaria. Valgono gli stessi quorum di cui al decimo comma.
  - Qualora l'Assemblea non sia validamente costituita nella prima convocazione, si provvederà ad una seconda convocazione; per quest'ultima valgono le disposizioni previste al precedente undicesimo comma per la seconda convocazione dell'Assemblea ordinaria.
  - L'Assemblea, sia ordinaria che straordinaria, si svolge presso la sede dell'Assidai, ovvero in altro luogo, in territorio nazionale, indicato nella convocazione ed è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, in sua assenza, dal Consigliere più anziano di età.
  - Chi presiede l'Assemblea ne constata la regolarità della costituzione e verifica la validità delle eventuali deleghe.
  - Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria è redatto da un Segretario, anche non rappresentante, nominato dall'Assemblea, ed è sottoscritto, oltre che da quest'ultimo, da chi presiede l'Assemblea.
  - Le Assemblee possono tenersi anche a mezzo teleconferenza, conferenza telefonica o a mezzo videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti vengano identificati dal Presidente o dal Segretario e sia consentito ai partecipanti di identificarsi reciprocamente, seguire la discussione ed intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti, come dovrà risultare dal verbale della riunione sottoscritto dal Presidente e dal Segretario. Verificandosi tali presupposti, l'Assemblea si considera tenuta nel luogo in cui si trovano insieme il Presidente ed il Segretario della riunione, onde consentire la stesura e la sottoscrizione del verbale.
  - Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

**Art. 7**

## Consiglio di amministrazione

- Il Consiglio di Amministrazione è costituito da tre componenti, di cui due nominati dalla Federmanager ed uno nominato dal Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali.
- Il Consiglio ha il compito di amministrare l'Assidai ed è investito dei più ampi poteri per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto. In particolare:
  - a) elegge nel proprio ambito il Presidente;
  - b) predispose e presenta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria il rendiconto annuale, nonché la Relazione generale attinente alla situazione consuntiva di ogni esercizio ed alle attività svolte;
  - c) con la maggioranza dei due terzi dei componenti, sottopone all'Assemblea rispettivamente ordinaria e straordinaria eventuali proposte attinenti agli indirizzi generali dell'Associazione, alle modifiche dello Statuto, nonché alla procedura di liquidazione dell'Associazione medesima;
  - d) sempre con la maggioranza dei due terzi dei componenti, determina annualmente, in relazione alle presumibili esigenze dell'Associazione, l'ammontare della quota parte dei contributi di cui all'Art. 12 da destinare alle spese di gestione dell'Associazione medesima, ai sensi del successivo Art. 13;
  - e) con la maggioranza dei due terzi dei componenti, decide gli investimenti di eventuali fondi riserva ordinari e straordinari;
  - f) definisce l'organizzazione dell'Associazione e ne cura la gestione;
  - g) ricerca e definisce accordi quadro con le Organizzazioni rappresentative del comparto assicurativo nazionale e/o internazionale;
  - h) approva le opzioni, indicandone i destinatari, l'elenco delle prestazioni ed i relativi limiti e massimali;
  - i) con la maggioranza dei due terzi dei componenti, delibera la stipulazione di contratti assicurativi con le Società assicuratrici prescelte e provvede alla definizione delle modalità di pagamento dei relativi premi;
  - j) stabilisce le modalità di iscrizione all'Associazione;
  - k) stabilisce l'entità e le modalità di versamento dei contributi di cui al successivo Art. 12;
  - l) stabilisce le modalità per la presentazione della richiesta di prestazione e ne approva il modulo;
  - m) decide sugli eventuali ricorsi degli iscritti.
- I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica tre anni e possono essere rieletti, con il limite di un solo mandato consecutivo. Il Consigliere, che nel corso del mandato cessa dalla carica per qualsiasi motivo, è sostituito per il periodo residuo su designazione dell'Organizzazione di appartenenza.
- La carica di componente del Consiglio di Amministrazione è incompatibile con la posizione di dipendente dell'Associazione.
- Il Consiglio si riunisce di norma quattro volte l'anno ed ogni qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo, ovvero almeno un terzo dei suoi componenti lo richieda.
- Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono fatte a mezzo raccomandata a.r., da spedire ai com-

ponenti il Consiglio ed al Presidente del Collegio dei Revisori almeno quindici giorni liberi prima della data della riunione.

- In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione telegrafica o fax contenente l'ordine del giorno, da spedire almeno cinque giorni prima della riunione.
- Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza o impedimento di questi, dal Consigliere più anziano di età.
- Per la validità delle sedute del Consiglio è necessaria la presenza di almeno due terzi dei componenti.
- Il Consiglio può tenersi anche a mezzo teleconferenza, conferenza telefonica o a mezzo videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti vengano identificati dal Presidente o dal Segretario e sia consentito ai partecipanti di identificarsi reciprocamente, seguire la discussione ed intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti, come dovrà risultare da verbale della riunione sottoscritto dal Presidente e dal Segretario. Verificandosi tali presupposti, il Consiglio si considera tenuto nel luogo in cui si trovano insieme il Presidente ed il Segretario della riunione, onde consentire la stesura e la sottoscrizione del verbale.
- Le deliberazioni sono prese con il voto favorevole di almeno la metà dei presenti, salvo quanto sopra indicato per i casi nei quali è richiesta la maggioranza colà specificata.
- I componenti il Consiglio di Amministrazione hanno il diritto di assistere alle riunioni delle Assemblee ordinarie e straordinarie.

### **Art. 8**

#### Presidente

- Il Presidente è eletto dal Consiglio di Amministrazione nel suo ambito.
- Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale dell'Associazione per la quale sta in giudizio. Per determinati atti può conferire deleghe ad uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione.
- Sovrintende al funzionamento dell'Associazione, convoca e presiede le sedute dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione, provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali Organi e svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio.
- Il Presidente dura in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha eletto.
- In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Consigliere più anziano di età.

### **Art. 9**

#### Collegio dei revisori

- Il Collegio dei Revisori è composto dal Presidente, da due componenti effettivi e due supplenti, i quali sono nominati dall'Assemblea.
- Di essi, due componenti effettivi ed un supplente sono nominati in rappresentanza della Federmanager ed un componente effettivo ed un supplente in rappresentanza del Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali.



- Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente nella persona indicata dall'Assemblea ai sensi del precedente Art.6, VII, lettera b).
- Al Collegio spettano i compiti ed i doveri previsti dall'Art.2403 e seguenti del Codice Civile. Spetta in particolare al Collegio vigilare sulla coerenza e compatibilità dell'attività dell'Assidai con il suo scopo istituzionale.
- I componenti del Collegio dei Revisori durano in carica tre anni e possono essere rieletti, con il limite di un solo mandato consecutivo. Il Revisore che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito dal supplente nominato in rappresentanza delle rispettive Organizzazioni di appartenenza.
- La carica di componente del Collegio dei Revisori è incompatibile con la posizione di dipendente dell'Associazione.
- Il Collegio dei Revisori delibera a maggioranza.
- I componenti effettivi del Collegio dei Revisori hanno il diritto di assistere alle riunioni dell'Assemblea ed il Presidente, o altro Revisore da Lui delegato, anche alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

### **Art. 10**

#### Direttore

Agli Uffici del Fondo è preposto un Direttore che, alle dipendenze del Presidente, esegue le deliberazioni degli Organi Sociali del Fondo, dirigendo, coordinando e controllando l'attività operativa degli Uffici stessi. Il Direttore assiste alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea ordinaria e straordinaria del Fondo.

### **Art. 11**

#### Rendiconti annuali

- L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno solare.
  - Per ciascun esercizio il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'Art.6 dello Statuto, lo schema di Bilancio consuntivo, comprensivo dello stato patrimoniale, del Rendiconto economico e del Rendiconto finanziario, nonché la Relazione del Consiglio stesso e quella del Collegio dei Revisori. Lo schema di Bilancio dovrà essere depositato presso la sede dell'Associazione nei quindici giorni antecedenti la data di approvazione dell'Assemblea.
- Il Bilancio dovrà essere approvato dall'Assemblea entro sei mesi dalla data di chiusura dell'esercizio. In tal caso, i motivi che suggeriscono lo spostamento della data di approvazione del Bilancio dovranno essere indicati in sede di Relazione del Consiglio di Amministrazione e l'approvazione dovrà comunque avvenire entro sei mesi dalla data di chiusura dell'esercizio.
- Il Rendiconto e le Relazioni che l'accompagnano verranno trasmesse, entro il mese di luglio di ciascun anno, alle Organizzazioni promotrici.
  - Le prestazioni medico-sanitarie, le prestazioni socio sanitarie e le prestazioni di

assistenza saranno oggetto di separata gestione contabile - amministrativa.

• L'Assidai non potrà in alcun caso procedere alla distribuzione, anche in modo indiretto, di avanzi di gestione nonché di fondi, riserve o capitale durante la sua vita, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per obblighi di legge.

## **Art. 12**

### **Entrate - Patrimonio - Contributi**

Le entrate dell'Assidai sono costituite da:

- a) i contributi ed eventuali penalità versate dagli iscritti;
- b) gli interessi ed i rendimenti delle eventuali disponibilità finanziarie;
- c) ogni altro provento che spetti o affluisca all'Assidai a qualsiasi titolo.

Il patrimonio dell'Assidai è costituito da ogni bene mobile ed immobile di cui, a qualsiasi titolo, esso divenga proprietario o titolare. I contributi sono annualmente determinati dal Consiglio di Amministrazione dell'Assidai con riferimento alle tipologie di assistiti e/o prestazioni, sulla base dell'andamento di gestione e delle condizioni praticate dal mercato assicurativo.

## **Art. 13**

### **Spese di gestione**

Alle spese di gestione dell'Associazione si provvede tramite una quota parte delle entrate previste dal precedente Art.12.

## **Art. 14**

### **Controversie**

L'iscritto all'Assidai, quale soggetto assicurato tramite le polizze collettive stipulate dall'Assidai in conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'Art.2 dello Statuto, potrà ricorrere alla clausola arbitrale inserita nella polizza stessa per definire la controversia sulla indennizzabilità della malattia o dell'infortunio, nonché sulla misura e/o liquidabilità dei rimborsi e delle indennità. L'Assidai concorre agli oneri del giudizio arbitrale, entro i limiti stabiliti dal suo Consiglio di Amministrazione.

Eventuali controversie tra l'Assidai e l'iscritto saranno definite da un Collegio arbitrale di tre membri, di cui uno nominato da ciascuna parte ed il terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dai due arbitri oppure, in difetto, dal Presidente del Tribunale di Roma, città sede del Collegio. Le spese relative al Presidente saranno ripartite al 50% fra le parti. Le spese relative agli arbitri di parte saranno, rispettivamente, a carico di ciascuna di esse.

### **Art. 15** Scioglimento

L'Assidai sarà sciolta e messa in liquidazione in caso di:

- conforme accordo tra i firmatari dell'atto costitutivo;
- sopravvenienza di situazioni che rendano impossibile il perseguimento degli scopi istituzionali. In caso di scioglimento per qualunque causa dell'Assidai, il suo patrimonio dovrà essere devoluto ad altra associazione con finalità analoghe, ove esistente, ovvero, in mancanza, a fini di pubblica utilità, sentito l'Organismo di controllo di cui all'Art. 3, comma 190, della Legge 23 dicembre 1996 n. 662, e salvo diversa destinazione imposta dalla legge. La liquidazione del Fondo viene deliberata dall'Assemblea straordinaria, la quale procederà a nominare uno o più liquidatori, determinandone i poteri e il compenso.

## **SEZIONE II** **NORME E REGOLAMENTI**

### **Art. 16** Aventi diritto all'iscrizione

Possono iscriversi all'Assidai, senza limite di età, e sempreché siano residenti in Italia all'atto dell'iscrizione:

a) Gli associati alle Organizzazioni nazionali e territoriali che aderiscono a Federmanager. La mancanza del requisito associativo, o lo stato di morosità nel pagamento delle quote associative alle predette Organizzazioni, comporta, salvo la regolarizzazione della posizione presso queste ultime:

1) la cessazione del rapporto al 31 dicembre dell'anno per il quale Assidai abbia già accettato il contributo di iscrizione;

2) il pagamento di una penale di € 350,00 per ogni anno di carenza del requisito associativo;

3) la sospensione delle prestazioni sino al pagamento della suddetta penale. L'iscrizione prosegue senza soluzione di continuità anche con il pensionamento, sempreché l'interessato risulti iscritto all'Assidai da almeno cinque anni. In caso di cessazione dell'iscrizione, una nuova adesione ad Assidai potrà avvenire soltanto con le modalità previste nel successivo capoverso.

I pensionati, per i quali non ricorrano le condizioni di cui sopra, potranno essere iscritti esclusivamente alle opzioni per essi approvate dal Consiglio di Amministrazione, sempreché il numero degli iscritti non scenda al di sotto delle 300 unità. L'anno del pensionamento viene considerato come anno di servizio, nel caso in cui la decorrenza della pensione sia successiva al 30 giugno.

b) Gli iscritti, in servizio e in pensione, alle altre Federazioni aderenti, al 30.06.2004, alla Confederazione Nazionale dei Dirigenti e delle Alte Professionalità (CIDA). Valgono le stesse condizioni di cui al precedente punto a).

c) Il coniuge superstite, o, in alternativa, il convivente more uxorio che lo abbia sostituito ai sensi dell'Art.22, I comma dello Statuto, limitatamente alla/alle opzioni individuali alle quali avrebbe potuto iscriversi il loro dante causa, sempreché il de cuius fosse

iscritto all'Assidai all'atto del decesso, e la richiesta, a pena di decadenza, sia avanzata entro un anno.

d) Non ricorrendo il caso sub c), i figli conviventi di genitore iscritto all'Assidai all'atto del decesso, a condizione che la richiesta, a pena di decadenza, sia inoltrata entro 30 giorni, e riguardi tutti i figli che si trovino nelle predette condizioni, fermo restando che l'iscrizione viene meno in caso di matrimonio o con il compimento del 55° anno di età, al termine dell'anno in cui detti eventi si siano verificati. Essi possono aderire esclusivamente alla opzione che espressamente preveda tale possibilità.

In caso di decesso dell'iscritto permane il diritto dei suoi familiari di fruire delle prestazioni fino al 31 dicembre dell'anno in corso.

### **Art. 17**

#### **Iscrizione in forma collettiva**

L'iscrizione in forma collettiva è quella effettuata per la medesima opzione ed in un unico contesto, da:

1) tutti i dirigenti di una stessa azienda, il cui numero non sia inferiore a due. E', altresì, ammessa l'iscrizione di un solo dirigente, purché questo sia l'unico in organico.

2) tutti i quadri di una stessa azienda il cui numero non sia inferiore a due. In caso di iscrizione ai sensi dei sopraindicati punti 1) o 2) sarà facoltà dell'azienda iscrivere i propri consulenti a condizione che il loro numero non sia inferiore a due. Qualora l'azienda subordini l'iscrizione o la permanenza al Fondo dei dirigenti e dei quadri all'iscrizione di altre categorie di lavoratori, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare di estendere l'iscrizione anche in favore di quest'ultime.

Eccezioni al principio di totalità potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione, in riferimento a casi del tutto particolari. Agli iscritti in forma collettiva sono riservate le specifiche opzioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione; si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in vigore per le iscrizioni individuali, tranne il I comma dell'Art.23,sub 1, punto 1) dello Statuto, e il requisito della residenza in Italia di cui all'Art.16, I comma. In caso di cambio di azienda o di cessazione dell'iscrizione in forma collettiva, gli iscritti potranno accedere alle opzioni in forma individuale, ricorrendone le rispettive condizioni.

Quanto stabilito al comma precedente vale anche in caso di pensionamento, salvo specifici accordi intervenuti all'atto dell'iscrizione. La mancanza delle condizioni per l'iscrizione in forma collettiva, comporta la cessazione del rapporto al 31 dicembre dell'anno per il quale Assidai abbia già accettato il contributo di iscrizione, ferma restando la possibilità per gli iscritti di accedere alle opzioni in forma individuale, ricorrendone le rispettive condizioni. Alle condizioni del presente Articolo, il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di accettare, quale iscritto in forma collettiva, anche Fondi aziendali o di Gruppo aventi finalità analoghe ad Assidai, a condizione che la richiesta di iscrizione si riferisca alla totalità dei destinatari delle prestazioni dei suddetti Fondi, e che gli interessati appartengano alle categorie di cui all'Art. 16 dello Statuto.

**Art. 18**

## Modalità dell'iscrizione

L'iscrizione in forma individuale avviene mediante invio all'Assidai, per raccomandata a.r. o fax, entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce l'iscrizione, del modulo e dei relativi allegati che saranno rispettivamente predisposti e indicati a cura del Consiglio di Amministrazione. In caso di promozione a quadro o dirigente, o instaurazione del rapporto di lavoro dopo il 1° gennaio l'iscrizione può essere effettuata, con le modalità sopra specificate, entro e non oltre 60 giorni dai suddetti eventi; l'importo dei contributi è ridotto del 40% nel caso di iscrizione dopo il 30 giugno. Gli effetti dell'iscrizione decorrono dal 1° gennaio, oppure, qualora il relativo modulo sia stato inviato dopo tale data, dalle ore 0 del giorno successivo a quello di spedizione, ferma restando l'unitarietà del contributo dovuto. In caso di cessazione del rapporto con Assidai, la reiscrizione è consentita soltanto per i soggetti di cui all'Art. 16, I comma, lettere a) e b) dello Statuto, subordinatamente alla valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione, nonché al versamento di un contributo di reingresso nella misura stabilita dal Consiglio stesso.

Quanto sopra vale anche per le iscrizioni in forma collettiva tranne quelle relative ad un solo dirigente, per le quali il termine massimo di iscrizione è, comunque, fissato al 31 gennaio.

**Art. 19**

## Variazioni di opzioni

L'opzione deve essere scelta e specificata dall'iscritto nel modulo di iscrizione e non può essere variata in corso d'anno; le variazioni saranno comunicate tramite raccomandata a.r. o fax, da inviarsi entro e non oltre il 31 ottobre di ciascun anno. Sarà facoltà del Consiglio di Amministrazione prorogare, per ragioni di carattere organizzativo, il suddetto termine sino ad un massimo di 60 giorni, dandone pubblicazione sul sito [www.assidai.it](http://www.assidai.it), entro lo stesso 31 ottobre.

**Art. 20**

## Decorrenza e durata

Il periodo di iscrizione è annuale e decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre. Il rapporto si intenderà automaticamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato dall'iscritto, per raccomandata a.r. o fax, entro il 31 ottobre.

La mancata disdetta entro il termine di cui sopra comporta accettazione della nuova misura del contributo relativo all'anno successivo, sempreché non superi di oltre il 10% quella relativa al periodo scaduto.

Nel caso di superamento di tale misura è escluso il rinnovo tacito e l'iscrizione cessa di avere effetto con la fine dell'anno. In ogni caso, il pagamento del contributo dovuto per l'anno successivo determinerà il rinnovo dell'iscrizione, ancorché disdettata o cessata ai sensi dei precedenti commi.

## **Art. 21** Contributi

I contributi, determinati ai sensi dell'Art. 12 dello Statuto, devono essere versati contestualmente alla domanda di iscrizione, secondo le modalità che saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione; in caso di rinnovo tacito, entro il 31 dicembre di ciascun anno. In caso di ritardo nel versamento dei contributi sono escluse dal rimborso le spese sostenute nel periodo di ritardo, e in ogni caso, in deroga all'Art. 23, sub 1, punto 1) dello Statuto, restano escluse quelle relative a malattie manifestatesi e/o infortuni intervenuti durante il periodo di morosità. Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, persistendo la morosità, di procedere alla risoluzione del rapporto per colpa dell'iscritto, con diritto al contributo maturato e agli interessi di mora nella misura del 5%.

## **Art. 22** Assistiti

Gli assistiti sono i componenti l'intero nucleo familiare dell'iscritto. Per nucleo si intendono, oltre all'iscritto, il coniuge, o in assenza di questo, il convivente more uxorio, e i figli risultanti dallo stato di famiglia; in caso di separazione legale, l'iscritto potrà chiedere, previa autocertificazione del fatto, che del nucleo familiare venga ammesso a far parte, in alternativa al coniuge, il convivente more uxorio. I figli perdono il diritto all'assistenza con il 31 dicembre dell'anno di compimento del 26° anno di età; la perdita del diritto non si applica nei confronti dei figli che versino in uno stato di invalidità superiore ai due terzi della loro capacità lavorativa specifica o, qualora non abbiano mai lavorato, superiore al 50% della capacità lavorativa generica. Al coniuge, anche se legalmente separato o divorziato, al convivente more-uxorio, ai figli infracinquantacinquenni, i quali tutti siano privi di assistenza, Fasi o di altre Forme analoghe, è riservata una specifica opzione, applicabile a richiesta degli iscritti ai sensi dell'Art. 16 dello Statuto. La richiesta deve essere inoltrata:

a) per i figli - a condizione che la stessa riguardi tutti gli interessati - contestualmente all'iscrizione di cui all'Art. 16 dello Statuto nel caso in cui questi abbiano già superato i 26 anni di età, ovvero si sia già verificata la perdita dell'assistenza del Fasi o di altre forme assistenziali, ovvero, entro 30 giorni dalla perdita di detta assistenza;

b) per il coniuge separato e/o divorziato, entro 90 giorni dal momento in cui il provvedimento di separazione o di divorzio diventa definitivo;

c) per il convivente more uxorio, entro 90 giorni dall'inizio della convivenza. Le richieste di iscrizione potranno essere accolte anche successivamente alla scadenza dei predetti termini; in tal caso, ai soggetti di cui alle lettere a), b), c) si applicherà ex novo il periodo di 730 giorni di esclusione dal rimborso per le spese relative a malattie manifestatesi e/o infortuni intervenuti prima dell'iscrizione. Detta esclusione si applicherà, altresì, qualora il coniuge divorziato non sia stato già iscritto in regime di coniuge separato. Il figlio, assistito da Assidai, in caso di matrimonio o convivenza more uxorio, ed a condizione che ciò sia comunicato entro 90 giorni, potrà mantenere l'assistenza per il nucleo familiare, risultante dallo stato di famiglia, come inteso al primo comma del presente articolo, esclusivamente ai sensi del III comma del presente articolo; la decorrenza dell'estensione delle prestazioni al nucleo familiare, determinato ai sensi del I comma del presente articolo,

nonché del nuovo contributo, avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Qualora tutti gli altri componenti il nucleo familiare risultino già essere assistiti da altra analoga forma di assistenza sanitaria, il figlio sposato potrà mantenere la sua posizione di origine. In caso di separazione legale o divorzio del figlio sposato, dal nucleo familiare è escluso il coniuge; a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo il figlio potrà scegliere tra la posizione di figlio sposato o quella di figlio singolo di cui alla precedente lettera a). In caso di decesso del dirigente, quadro o consulente, iscritto principale, gli assistiti ai sensi della predetta opzione, potranno chiederne il mantenimento ad personam, a condizione che la richiesta sia avanzata entro il termine di decadenza di un anno.

### **Art. 23**

#### **Prestazioni**

Di seguito sono elencate le prestazioni erogate da Assidai ai propri iscritti:

Sub) 1 - Prestazioni medico-sanitarie;

Sub) 2 - Prestazioni socio sanitarie;

Sub) 3 - Prestazioni di assistenza (invalidità e/o morte per malattia e/o infortunio).

#### **Sub 1 - Prestazioni medico-sanitarie**

Per l'erogazione delle prestazioni previste all'art. 4 punto 1), Assidai ha stipulato apposite polizze assicurative che prevedono il rimborso delle spese sostenute dall'iscritto e dai familiari assistibili, anche all'estero, a seguito di malattia e/o infortunio; le prestazioni sono quelle previste e regolate dalle specifiche opzioni approvate dal Consiglio di Amministrazione, con i relativi limiti e massimali di rimborso. I suddetti limiti e massimali si riferiscono anche alle spese dell'anno successivo, nel caso in cui dette spese riguardino un evento dell'anno precedente, e non vi sia stata interruzione clinica.

La richiesta di prestazioni dovrà essere inviata, a pena di decadenza, entro il termine di 90 giorni dal rimborso ricevuto dal Fasi o da altri Fondi e forme aziendali, nonché Compagnie di Assicurazione, ovvero da quando l'iscritto abbia avuto formale notizia del mancato rimborso. Per gli iscritti Assidai, che non aderiscono al Fasi o ad altro Fondo o forme aziendali, nonché Compagnie di Assicurazione, il suddetto termine di 90 giorni decorre dal momento in cui le spese sono state sostenute. La documentazione di spesa dovrà essere inviata:

- in copia semplice, qualora vi sia stato il rimborso del Fasi o di altro soggetto indicato al comma precedente;

- in originale, qualora l'interessato non abbia fruito di alcuno di detti rimborsi. In ogni caso dovrà essere inviata:

- a) copia della documentazione attestante l'entità dei rimborsi ricevuti dal Fasi, dal Servizio Sanitario Nazionale o da altri Fondi ed iniziative aziendali, nonché da polizze individuali;

- b) certificazione medica (se in lingua estera, con relativa traduzione) attestante la diagnosi della patologia certa o presunta per la quale si richiede la prestazione, e la data di prima manifestazione della patologia stessa;

- c) in caso di ricovero, copia della cartella clinica (se in lingua estera, con relativa traduzione) completa di anamnesi.

- d) in caso di cure dentarie ed ortodontiche, dettaglio delle prestazioni sostenute.

La documentazione relativa alle spese per prestazioni odontoiatriche sarà inviata secondo le modalità ed i termini che verranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo; il termine di 60 giorni di cui al comma successivo decorrerà dalla data di ricevimento della suddetta documentazione. Le prestazioni medico-sanitarie saranno liquidate entro il termine di 60 giorni da quando è pervenuta all'Assidai l'intera documentazione. In caso di decesso dell'iscritto il rimborso a questi dovuto verrà erogato agli eredi legittimi. Per le spese sostenute nei Paesi esterni all' "area Euro" i rimborsi verranno eseguiti in Italia, in Euro, al cambio medio della settimana in cui la spesa è stata sostenuta dall'iscritto, ricavato dalle quotazioni ufficiali. Ai fini delle prestazioni medico-sanitarie, si intende quanto segue:

- Infortunio: ogni evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna che produca lesioni corporali obiettivamente constatabili.
- Malattia: ogni alterazione dello stato di salute non dipendente da infortunio.
- Ricovero ospedaliero: la degenza, comportante almeno un pernottamento, in Ospedale pubblico, Clinica o Casa di cura, sia convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale sia privati, regolarmente autorizzati al ricovero dei malati, esclusi comunque Stabilimenti termali, Case di convalescenza e di soggiorno.
- Day-Hospital: la degenza negli Istituti di cui sopra, in esclusivo regime diurno.
- Assistenza infermieristica: quella prestata da personale fornito di specifico diploma.
- Convalescenza: il periodo dopo la dimissione dall'Istituto di cura che comporti una inabilità temporanea totale e conseguente degenza domiciliare.
- Intervento chirurgico ambulatoriale: l'intervento di chirurgia, effettuato senza ricovero, anche comportante suture, diatermocoagulazioni, crioterapia, biopsia, endoscopia con biopsia.
- Massimale per nucleo familiare: la spesa massima indicata in ciascuna opzione, rimborsabile per tutti i componenti il medesimo nucleo familiare che fa capo all'iscritto, per una o più malattie e/o infortuni che danno diritto al rimborso nell'anno assicurativo.
- Manifestazione della malattia: momento in cui la forma morbosa è accertata e diagnosticata, per la prima volta, come da documentazione medica allegata alla richiesta di prestazione.

### **Esclusioni:**

Sono escluse dal rimborso le spese relative a malattie manifestatesi e/o ad infortuni intervenuti prima dell'iscrizione, così come regolata dall'Art. 18 dello Statuto, sostenute nei 730 giorni successivi a detto termine. In caso di reiscrizione, il predetto termine inizierà a decorrere ex-novo. Qualora la spesa sostenuta non rientri tra le prestazioni del Fasi, essa sarà riconosciuta dall'Assidai, sempreché sia compresa nell'opzione prescelta dall'iscritto. Quanto sopra, peraltro, non si applica per le prestazioni che il predetto Fondo ha eliminato dal proprio tariffario successivamente all'1.1.1997, per le quali il Consiglio di Amministrazione stabilirà l'entità del rimborso. Sono escluse dal diritto alle prestazioni le persone affette da alcolismo e tossicodipendenza. Assidai non rimborsa le spese per prestazioni previste nelle singole opzioni se relative a:

- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti;
- chirurgia plastica a scopo estetico salvo per i neonati che non abbiano compiuto il 3° anno d'età e quella a scopo ricostruttivo da infortunio;



- agopuntura non effettuata da medico;
- infortuni sofferti sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili (non assunte a scopo terapeutico);
- infortuni sofferti in conseguenza di proprie azioni delittuose;
- protesi e cure dentarie e paradentarie (salvo deroghe previste dalle singole opzioni);
- conseguenze dirette o indirette di trasmutazione del nucleo dell'atomo, come pure di radiazioni provocate da accelerazione artificiale di particelle atomiche;
- spese per parto nonché per le malattie della gravidanza e del puerperio, intervenute o manifestatesi entro i duecentosettanta giorni successivi alla data di iscrizione, salvo che risulti provato che la gravidanza è insorta successivamente alla suddetta data.
- tutti gli interventi e le procedure finalizzati al trattamento dell'infertilità e all'inseminazione artificiale, compresi gli accertamenti propedeutici agli stessi.

### **Sub 2 - Prestazioni socio sanitarie**

Per l'erogazione delle prestazioni previste all'art. 4 punto 2); Assidai ha stipulato apposite polizze assicurative che prevedono l'erogazione delle prestazioni regolate dalle specifiche opzioni approvate dal Consiglio di Amministrazione, con i relativi limiti e massimali di rimborso, qualora il capo nucleo (assicurato) risulti non autosufficiente durante il periodo di vigenza della polizza:

A) Per gli iscritti aventi un'età non inferiore a 18 anni e non superiore a 65 (età compiuta al 1° gennaio di ogni anno)

Qualora il capo nucleo (assicurato) risulti non autosufficiente in base alla definizione di seguito riportata, è garantito il pagamento di una rendita annua vitalizia immediata, rivalutabile a ciascuna ricorrenza annuale, secondo quanto previsto nella clausola di rivalutazione di cui alla successiva lettera A.1). Tale rendita è erogata in rate mensili di € 1.000 fintanto che l'iscritto è in vita.

#### **A.1) Misura della rivalutazione:**

Il rendimento attribuito a ciascuna rendita si ottiene riducendo il rendimento annuo conseguito dalla Gestione Separata Gesav, "Gestione Speciali Assicurati Vita" di Assicurazioni Generali (nell'esercizio costituito dai dodici mesi precedenti il secondo mese anteriore a quello della ricorrenza annuale della rendita, che corrisponde all'anniversario della data di decorrenza) del rendimento trattenuto dalla Società. Tale rendimento trattenuto è pari a 1,0 punti percentuali assoluti. Qualora il rendimento della Gestione separata sia pari o superiore al 7% ed inferiore all'8% (intervallo di rendimento), il valore trattenuto sopra indicato è incrementato di un decimo di punto. Per ogni ulteriore uguale intervallo di rendimento di un punto percentuale tale valore si incrementa nella stessa misura. La misura di rivalutazione si ottiene scontando per il periodo di un anno al tasso di interesse del 2% (già conteggiato nel calcolo iniziale della rendita) la differenza, se positiva, fra il rendimento attribuito ed il suddetto tasso di interesse.

**A.2) Definizione:** la perdita di autosufficienza avviene quando l'iscritto è incapace di compiere in modo totale, e presumibilmente permanente, almeno quattro delle attività elementari della vita quotidiana e necessita di assistenza continuativa da parte di una terza persona per lo svolgimento delle stesse. Le attività elementari della vita quotidiana sono così definite:

1. lavarsi: capacità di lavarsi nella vasca o nella doccia (anche di entrare e di uscire dalla vasca e dalla doccia) o lavarsi in modo soddisfacente.

2. vestirsi e/o svestirsi: capacità di indossare, togliersi, allacciare e slacciare ogni tipo di indumento ed eventualmente anche bretelle, arti artificiali o altri apparecchi protesici;
3. mobilità: capacità di muoversi in casa da una stanza all'altra;
4. spostarsi: capacità di passare dal letto ad una sedia a rotelle e viceversa;
5. andare in bagno: capacità di andare in bagno o comunque di mingere ed evacuare in modo da mantenere il livello di igiene personale soddisfacente;
6. bere e/o mangiare: capacità di ingerire senza aiuto il cibo preparato da altri.

**A.3) Riconoscimento e rivedibilità:** verificatasi la perdita di autosufficienza permanente dell'iscritto, l'iscritto stesso o altra persona che lo rappresenti deve richiedere per iscritto, attraverso Assidai, il riconoscimento alla Compagnia di Assicurazione, allegando alla richiesta:

- a) certificato del medico curante che comprovi la perdita di autosufficienza, o un suo aggravamento rispetto a precedenti richieste non riconosciute dalla Compagnia;
- b) relazione medica del medico curante e/o del medico di base che certifichi le cause della perdita di autosufficienza di cui al punto a) o, nel caso di precedenti richieste non riconosciute dalla Compagnia, le sopravvenute cause di un suo aggravamento. Le predette certificazioni dovranno essere redatte su appositi modelli forniti da Assidai ed inviati a mezzo lettera. Dalla data di ricevimento di tale documentazione – data di denuncia – decorre il periodo di accertamento da parte della Compagnia che, in ogni caso, non potrà superare i sei mesi. La Compagnia si riserva di richiedere all'iscritto informazioni sulle predette cause e ulteriore documentazione medica in considerazione di specifiche esigenze istruttorie, sciogliendo al tempo stesso dal segreto professionale i medici che lo hanno visitato e curato. Ultimati i controlli medici, la Compagnia comunica per iscritto al Fondo o all'iscritto stesso, entro e non oltre il periodo di accertamento, se riconosce o meno lo stato di non autosufficienza. Nel periodo di erogazione della rendita, la Compagnia ha il diritto di effettuare successivi accertamenti della condizione di non autosufficienza dell'iscritto, non più di una volta ogni tre anni. In tale occasione sarà richiesta almeno la presentazione di un certificato del medico curante che attesti la permanenza dello stato di non autosufficienza. Se dagli eventuali accertamenti risultasse che all'iscritto non fosse confermata la perdita di autosufficienza secondo le modalità riportate, l'erogazione della prestazione per la perdita di autosufficienza cessa immediatamente.

**A.4) Esclusioni:** il rischio di non autosufficienza è coperto qualunque possa essere la causa, senza limiti territoriali, ad eccezione dei seguenti casi:

- attività dolosa del Beneficiario;
- partecipazione dell'iscritto a delitti dolosi;
- partecipazione dell'iscritto a fatti di guerra, salvo che non derivi da obblighi verso lo Stato italiano: in questo caso l'assicurazione può essere presentata solo alle condizioni stabilite dal competente Ministero e su richiesta del Contraente;
- partecipazione attiva dell'iscritto a tumulti popolari, ribellioni, rivoluzioni, insurrezioni, colpi di Stato;
- malattie intenzionalmente procurate, alcoolismo, uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti o abuso di farmaci;
- negligenza, imprudenza ed imperizia nel seguire consigli medici: con ciò si intende che la prestazione di rendita non viene erogata se è comprovato che l'iscritto di sua volontà non ha consultato i medici, o non ha seguito le indicazioni degli stessi al fine di migliorare il proprio stato di salute;
- incidente di volo, se l'iscritto viaggia a bordo di aeromobile non autorizzato al

volo o con pilota non titolare di brevetto idoneo e, in ogni caso, se viaggia in qualità di membro dell'equipaggio;

- guida di veicoli e natanti a motore per i quali l'iscritto non sia regolarmente abilitato a norma delle disposizioni in vigore;

- trasformazioni o assestamenti energetici dell'atomo - naturali o provocati - e accelerazioni di particelle atomiche (fissione e fusione nucleare, isotopi radioattivi, macchine acceleratrici, raggi x, ecc.). La perdita di autosufficienza non verrà riconosciuta a coloro che, al momento dell'iscrizione, o precedentemente al 1° gennaio 2011 per gli iscritti ante tale data, risultassero già affetti da invalidità e/o non autosufficienza o avessero già in corso accertamenti a tale scopo. Nella valutazione dello stato di non autosufficienza verrà esclusa l'eventuale perdita di autosufficienza dell'iscritto negli atti elementari della vita quotidiana in modo permanente nei casi in cui siffatta incapacità sia conseguenza diretta di gravi malattie organiche o lesioni fisiche già riconosciute o in essere al momento dell'iscrizione, o precedentemente al 1° gennaio 2011 per gli iscritti ante tale data. Nel caso in cui si verifichi la perdita di autosufficienza dovuta alla sindrome da immunodeficienza-acquisita (AIDS), ovvero ad altra patologia ad essa collegata, nei primi cinque anni, la Compagnia ha la facoltà di risolvere il contratto.

**B)** Per gli iscritti aventi un'età dal 66° anno in poi (età compiuta al 1° gennaio di ogni anno) Qualora il capo nucleo (assicurato) risulti non autosufficiente in base alla definizione di seguito riportata e necessiti di assistenza professionale domiciliare, la Compagnia di Assicurazione provvederà a reperire ed inviare direttamente al domicilio, un infermiere professionale. La Compagnia di Assicurazione terrà a proprio carico le spese fino alla concorrenza di € 1.000 IVA inclusa, per ciascun mese di assistenza, fino ad un massimo di 270 giorni per anno assicurativo e per iscritto. Qualora l'iscritto provveda direttamente a reperire un infermiere di sua conoscenza, previa autorizzazione della Struttura Organizzativa della Compagnia e dell'esistenza dello stato di non autosufficienza, potrà ottenere il rimborso della spesa sostenuta fino alla concorrenza di € 1.000 IVA inclusa, per ciascun mese di assistenza, fino ad un massimo di 270 giorni per anno assicurativo e per iscritto. Qualora l'iscritto, al superamento dei massimali previsti dalla prestazione di Assistenza infermieristica, necessiti di un'ulteriore assistenza professionale presso il proprio domicilio, potrà richiedere alla Struttura Organizzativa della Compagnia di usufruire di tali prestazioni a tariffe convenzionate.

**B.1) Definizione:** la perdita di autosufficienza avviene quando l'iscritto è incapace di compiere in modo totale, e presumibilmente permanente, almeno tre delle attività elementari della vita quotidiana e necessita di assistenza continuativa da parte di una terza persona per lo svolgimento delle stesse. Le attività elementari della vita quotidiana sono così definite:

1. lavarsi: capacità di lavarsi nella vasca o nella doccia (anche di entrare e di uscire dalla vasca e dalla doccia) o lavarsi in modo soddisfacente;

2. vestirsi e/o svestirsi: capacità di indossare, togliersi, allacciare e slacciare ogni tipo di indumento ed eventualmente anche bretelle, arti artificiali o altri apparecchi protesici;

3. mobilità: capacità di muoversi in casa da una stanza all'altra;

4. spostarsi: capacità di passare dal letto ad una sedia a rotelle e viceversa;

5. andare in bagno: capacità di andare in bagno o comunque di mangiare ed evacuare in modo da mantenere il livello di igiene personale soddisfacente;

6. bere e/o mangiare: capacità di ingerire senza aiuto il cibo preparato da altri.

**B.2) Riconoscimento:** lo stato di non autosufficienza viene riconosciuto ad insin-

dacabile giudizio dei medici della Centrale Operativa Fasi che si riserva di effettuare eventuali controlli medici per appurare lo stato di salute dell'assistito. In caso di assistiti non iscritti al Fasi il riconoscimento dello stato di non autosufficienza viene effettuato dalla Compagnia di Assicurazione, su presentazione dell'apposita documentazione prevista.

**B.3) Esclusioni:** le prestazioni non sono dovute per sinistri provocati o dipendenti da:

- guerra, terremoti, fenomeni atmosferici aventi caratteristiche di calamità naturale, fenomeni di trasmutazione del nucleo dell'atomo, radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche;
- scioperi, rivoluzioni, sommosse o movimenti popolari, saccheggi, atti di terrorismo e di vandalismo;
- dolo dell'iscritto;
- suicidio o tentato suicidio;
- infortuni derivanti dallo svolgimento delle seguenti attività: alpinismo con scalata di rocce o accesso a ghiacciai, salti dal trampolino con sci o idrosci, guida ed uso di guidoslitte, sport aerei in genere, atti di temerarietà, corse e gare automobilistiche, motonautiche e motociclistiche e relative prove e allenamenti, nonché tutti gli infortuni sofferti in conseguenza di attività sportive svolte a titolo professionale;
- malattie nervose e mentali, le malattie dipendenti dalla gravidanza oltre la 26° settimana di gestazione e dal puerperio;
- malattie e infortuni conseguenti e derivanti da abuso di alcolici o psicofarmaci nonché dall'uso non terapeutico di stupefacenti e allucinogeni.

**Sub 3 – Prestazioni di assistenza** (invalidità e/o morte per malattia e/o infortunio) L'erogazione delle prestazioni previste all'art. 4 punto 3), attuate tramite ricorso al sistema assicurativo e previo pagamento dei contributi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, consistono nei trattamenti previsti dall'Art.12 del CCNL per i dirigenti di aziende industriali sottoscritto il 21.11.2004 da Federmanager e Confindustria, da intendersi in questa sede ripetuto e trascritto in ogni sua parte. Le prestazioni saranno, comunque, erogate nei limiti ed alle condizioni indicate nelle Convenzioni assicurative che saranno stipulate dal Consiglio di Amministrazione.

**A) Iscrizione:**

L'iscrizione, aperta anche ai soggetti di cui all'Art.16, lettera b) del presente Statuto, viene effettuata dall'azienda di appartenenza, alla quale compete l'adempimento degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva. Detta iscrizione è altresì convenzionalmente aperta, sempre tramite le aziende, ai quadri e consulenti di una stessa azienda, in cui il numero complessivo dei quadri non sia inferiore a due. Ferma restando la natura delle tutele indicate nella contrattazione collettiva, l'ammontare del premio e la misura delle indennità saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione. Eccezioni al principio di totalità potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione, in riferimento a casi del tutto particolari. A tal fine le aziende comunicano all'Assidai, utilizzando la modulistica che sarà inviata da quest'ultima, i nominativi per i quali si richiede l'iscrizione ai fini delle prestazioni previste dal paragrafo sub 3 dello Statuto. I nominativi dovranno essere corredati di tutti i dati personali indicati nel modulo di iscrizione. Il periodo di iscrizione è annuale e decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre; in caso di iscrizione in corso d'anno, ferma la scadenza di cui sopra, si ridurrà in proporzione l'onere contributivo. L'azienda è altresì tenuta ad osservare rigorosamente ogni altro adempimento disposto dal Consiglio di Amministrazione.

**B) Versamento dei contributi**

Il versamento dei contributi all'Assidai, con le modalità e nella misura determinate annualmente dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'Art. 12 dello Statuto, deve essere effettuato dall'azienda, anche per la parte a carico dell'interessato e previa trattenuta sulla sua retribuzione, entro il 15 gennaio dell'anno cui il contributo si riferisce. Entro il 15 gennaio dell'anno successivo dovranno essere versati gli eventuali conguagli, per i quali Assidai è sin d'ora autorizzata ad effettuare la corrispondente trattenuta, ove necessario, sulle somme versate dall'azienda per l'anno in corso.

Per le iscrizioni in corso d'anno, il pagamento del contributo dovrà essere effettuato contestualmente. In caso di mancato versamento dei contributi, il Fondo non darà luogo ad alcuna prestazione; in caso di pagamento parziale, la prestazione sarà proporzionalmente ridotta.

Il pagamento potrà essere effettuato successivamente al 15 gennaio e comunque non oltre il 30 aprile di ciascun anno. In tal caso sarà dovuta una penalità, la cui misura sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione, determinando in tal modo il diritto alla prestazione relativamente agli eventi intervenuti nel periodo di morosità. Scaduto il predetto termine, il rapporto si intenderà risolto con il 31 dicembre dell'anno precedente, oppure, in caso di pagamento parziale, modificato sui conseguenti minori valori di corrispettività. In ogni caso, ogni e qualsiasi danno subito dall'iscritto per effetto del mancato versamento dei contributi all'Assidai, graverà sull'azienda inadempiente.

**C) Aspettativa.**

Nel caso in cui, per qualsiasi causa, il rapporto di lavoro entri in una fase di sospensione contrattuale, l'iscrizione potrà essere mantenuta per gli esercizi successivi, calcolando il contributo sulla stessa base retributiva in essere al 31 dicembre precedente.

**D) Decorrenza e durata**

Con il versamento del contributo entro il termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione, si rinnova annualmente il rapporto tra datore di lavoro ed Assidai relativamente all'/agli iscritti al 31 dicembre dell'anno precedente, salvo variazioni rese note all'atto del versamento. In caso di mancato pagamento del contributo entro il 30 aprile, il rapporto si estingue con effetto dal 31 dicembre precedente. In caso di pagamento parziale del contributo, il rapporto prosegue ai sensi dell'Art. 23, sub 3, lettera b, III comma del presente Statuto. La cessazione del rapporto tra datore di lavoro ed iscritto determina la risoluzione ipso iure del rapporto con Assidai, con diritto alla restituzione della quota parte di contribuzione che risulterà versata in eccesso.

**Art. 24****Responsabilità civile di terzi**

Nel caso in cui le prestazioni riguardino spese relative ad eventi per i quali si possa configurare la responsabilità di terzi, il rimborso è subordinato al rilascio, da parte dell'iscritto, di una dichiarazione nella quale egli si impegna a:

- a) perseguire il responsabile;
- b) versare all'Assidai, sino a concorrenza della prestazione ricevuta, gli importi versati dal/dai responsabile/i e/o loro assicuratori, qualsiasi sia il titolo del versamento.

**STATUTI:**

FASI



**Art. 1**

## Ordinamento e scopo

1. Il Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa – FASI, associazione non riconosciuta di secondo grado, costituita a seguito del protocollo del 13 aprile 1981 e dell'accordo del 9 dicembre 1981 e successive modifiche intercorse tra Confindustria e Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali – Federmanager (d'ora in poi "le Parti"), opera - esclusivamente ai fini assistenziali, nell'ambito di un sistema di mutualità e secondo un principio di non selezione del rischio – in base al presente Statuto, ai Regolamenti, al Tariffario e ai Piani Sanitari.

2. Lo scopo del FASI è di erogare ai dirigenti in servizio o in pensione aventi i requisiti di cui al successivo art. 2, prestazioni integrative di assistenza socio-sanitaria.

Per quanto riguarda i dirigenti di cui al successivo art. 2, dette prestazioni sono estese anche al nucleo familiare, come individuato dal Regolamento 1 (FASI Gestione Dirigenti), all'art. A.

3. Nell'ambito del FASI, inoltre, sono istituite le seguenti gestioni separate:

- la GSR (Gestione Sostegno Reddito), regolata esclusivamente dal successivo art. 13 e dal Regolamento 2 (GSR), gestisce ed eroga prestazioni di sostegno al reddito per dirigenti involontariamente disoccupati, in attuazione dell'accordo siglato da Confindustria e Federmanager in data 27 luglio 2006 e del successivo accordo 25 novembre 2009. Con quest'ultimo accordo, in via sperimentale per la durata del medesimo accordo, l'accesso alle prestazioni di sostegno al reddito viene esteso anche ai dirigenti che abbiano risolto il rapporto di lavoro a seguito di risoluzione consensuale. Nell'ambito di tale Gestione Separata è contenuta una specifica Sezione Speciale "Tutele ex art. 15 del c.c.n.l.";

- il FasiOpen, regolato esclusivamente dal successivo art. 14 e dal Regolamento 3 (FasiOpen), gestisce ed eroga prestazioni integrative di assistenza socio-sanitaria a favore di collettività di lavoratori non appartenenti alla categoria giuridica dei dirigenti che hanno titolo ad iscriversi al FASI ai sensi del successivo art. 2, le cui aziende di appartenenza, in base a disposizioni derivanti da regolamento o accordo aziendale o contratto collettivo di lavoro, decidano di avvalersi dell'assistenza integrativa erogata dal FasiOpen.

E' ammessa l'iscrizione al FasiOpen nei termini del sopra citato art. 14 di Fondi/Casse che abbiano autonomamente stabilito di realizzare, tramite terzi, le coperture sanitarie per i propri iscritti.

Le prestazioni sono estensibili anche al nucleo familiare nei casi previsti dal Regolamento 3 (FasiOpen).

4. Salvo quanto previsto dal successivo articolo 2 lettera e), destinatari dei diritti ed obblighi derivanti dal presente Statuto e dai Regolamenti sono oltre ai datori di lavoro (d'ora in poi "aziende") e i dirigenti in servizio o in pensione, il cui rapporto di lavoro sia, o sia stato, disciplinato dalle norme collettive per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi stipulate dalle Parti, anche i soggetti indicati negli artt. 13 e 14 del presente Statuto.

5. La gestione economica del FASI, nonché quelle relative alle Gestioni separate di cui al comma 3 del presente articolo, sono distintamente improntate ad un equilibrio fra risorse disponibili e le uscite per prestazioni e per spese di gestione.

6. Il FASI ha sede in Roma.



## Art. 2 Iscrizioni

Possono iscriversi al Fondo, con diritto alla assistenza anche per il nucleo familiare:

a) I dirigenti in servizio presso aziende che versano i contributi stabiliti a loro carico dalle Parti tramite accordi collettivi.

b) I dirigenti pensionati il cui ultimo rapporto di lavoro, purché risolto in data non anteriore a 8 anni dalla decorrenza del pensionamento, sia intercorso con qualifica di dirigente e con durata non inferiore ad 1 anno, con aziende che abbiano versato per almeno 4 anni il contributo previsto a loro carico dagli accordi collettivi per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei dirigenti pensionati e abbiano regolarmente in essere il versamento di detto contributo. Tuttavia, ferma restando la condizione che l'ultimo rapporto di lavoro con la qualifica di dirigente prima del pensionamento abbia avuto una durata non inferiore ad un anno, si farà riferimento al presente articolo 2 lettera b):

1. qualora l'ultimo rapporto di lavoro prima del pensionamento sia intercorso con una azienda che non abbia completato il periodo di versamento di almeno 4 anni, ed il dirigente abbia maturato - con una o più aziende versanti al FASI i contributi di cui all'art. G del Regolamento 1 - una iscrizione al FASI stesso in qualità di dirigente in servizio per almeno 8 anni;

2. il dirigente in pensione, ancorché la data di pensionamento abbia decorrenza trascorsi oltre 8 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, nel caso in cui abbia mantenuto l'iscrizione al Fondo senza soluzione di continuità o si sia iscritto nei termini previsti dall'articolo C del Regolamento 1 entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, in via convenzionale ai sensi del successivo articolo 2 lettere c) o d).

Il differimento temporale del pensionamento, determinato da norme imperative, non inciderà né ai fini del diritto all'iscrizione né ai fini dell'eventuale superamento del periodo di 8 anni sopra indicato. Il venir meno dell'obbligo contributivo dell'azienda consente comunque il mantenimento dell'iscrizione a sensi della successiva lettera c). In ogni caso si prescinde dal solo requisito del versamento dei contributi correnti, qualora l'azienda non abbia dirigenti alle dipendenze, oppure abbia cessato l'attività, anche se a seguito di procedure concorsuali.

b-bis) I dirigenti di aziende, in servizio o pensionati, per i quali fosse operante, a sensi dell'accordo 9 dicembre 1981 e di quelli successivi, una forma sostitutiva dell'assistenza sanitaria gestita dal Fondo, ove tale forma cessi ovvero ove per singole aziende vengano meno i requisiti e le condizioni di partecipazione alla forma stessa. In tali casi l'azienda interessata - ove non provveda con nuova forma sostitutiva a sensi degli accordi sopra richiamati - dovrà presentare al FASI una domanda di confluenza collettiva, secondo le seguenti condizioni:

1. presentazione della domanda - a mezzo lettera raccomandata - da parte dell'azienda interessata almeno 60 giorni prima della data di confluenza richiesta - che dovrà comunque decorrere dal primo giorno del mese - con allegati gli elenchi nominativi, completi dei dati richiesti dal Fondo, rispettivamente dei dirigenti in servizio e di quelli in pensione assistiti con la forma sostitutiva alla data di inoltro della domanda;

2. impegno di versamento al Fondo da parte dell'azienda di un contributo d'ingresso una tantum calcolato secondo i criteri e le modalità indicate all'art. O e nell'Allegato Tecnico del Regolamento. Detto contributo d'ingresso non potrà essere comunque inferiore ad un importo pari a tre trimestri del contributo previsto dall'art. G del Regolamento nella

misura in atto al momento della data della confluenza, calcolato per il numero di dirigenti in servizio e pensionati aventi diritto all'iscrizione stessa. A tal fine l'azienda dovrà confermare espressamente gli elenchi nominativi già forniti, ovvero, in caso di sopravvenute variazioni, presentare gli elenchi aggiornati, riferiti ai dirigenti in servizio ed in pensione aventi diritto all'iscrizione al FASI alla data della confluenza. Le domande di iscrizione dei dirigenti pensionati compresi nella confluenza, dovranno essere raccolte e presentate dall'azienda entro la data della confluenza, ferma la decorrenza dell'iscrizione dalla data della confluenza stessa. L'inadempimento riconosciuto dall'azienda o accertato in via giudiziale, in merito a quanto previsto ai precedenti capoversi del presente punto 2., non incide sul diritto del dirigente pensionato ad iscriversi al FASI e sui sopra indicati obblighi contributivi a carico dell'azienda medesima;

3. per le confluenze collettive da forme sostitutive che non includano tra gli assistiti dirigenti pensionati si applicheranno i criteri previsti per i dirigenti delle aziende di nuova costituzione. I medesimi criteri verranno applicati anche per le confluenze collettive riguardanti dirigenti di aziende che assicurino, mediante apposite forme sostitutive, prestazioni per l'assistenza sanitaria integrativa ai dirigenti pensionati già assistiti dalla previgente forma sostitutiva. Tuttavia, ove fosse successivamente richiesta da parte dell'azienda l'iscrizione di uno o più dirigenti il cui pensionamento abbia avuto decorrenza anteriore alla confluenza collettiva, l'accoglimento di detta richiesta comporterà l'applicazione dei criteri e oneri fissati al precedente punto 2., facendo riferimento – quanto al numero dei dirigenti in forza e pensionati – alla situazione risultante al momento della confluenza stessa.

c) I dirigenti in servizio o pensionati, per i quali manchi il requisito del contributo previsto a carico delle aziende, nonché i dirigenti in aspettativa già iscritti al FASI, nonché i dirigenti in servizio, già iscritti al FASI medesimo, che continuino a mantenere la qualifica dirigente, ancorché con applicazione di un CCNL diverso da quello per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, dovranno corrispondere un contributo pari alla somma del contributo previsto, rispettivamente, a carico del dirigente (art. H del Regolamento) e dell'Azienda (art. F del Regolamento). Per i dirigenti pensionati vale altresì ogni altra condizione e limitazione richiamata alla precedente lettera b).

d) Gli ex-dirigenti non pensionati, con lo stesso contributo stabilito dalla precedente lettera c) per i dirigenti in servizio, nei casi sotto specificati:

d0) limitatamente al periodo coperto da 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, sempreché alla data della risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente risulti iscritto al FASI. Gli ex dirigenti non pensionati, di cui alla presente lettera d0), nel solo caso in cui abbiano risolto l'ultimo rapporto di lavoro con una azienda versante al FASI, ai fini degli obblighi contributivi fanno riferimento agli articoli F ed H del Regolamento;

d1) limitatamente ad un periodo di 6 mesi dalla fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro, senza preavviso né lavorato né sostituito dalla corrispondente indennità, sempreché alla data della risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente risulti iscritto al FASI;

d2) previa autorizzazione dell'Istituto di previdenza obbligatoria ad effettuare il versamento volontario dei contributi previdenziali, e sempreché permanga il diritto a tale versamento. Gli iscritti a questo titolo, qualora conseguano il trattamento pensionistico senza soluzione di continuità di iscrizione al Fondo, manterranno il diritto all'iscrizione stessa

con corresponsione del contributo previsto alla precedente lettera b), sempreché ricorrano i requisiti in essa previsti. Diversamente, ferma restando la condizione di iscrizione al Fondo senza soluzione di continuità, l'iscrizione sarà mantenuta con corresponsione del contributo previsto alla lettera c), pari alla somma del contributo a carico del dirigente (art. H del Regolamento) e della azienda (art. F del Regolamento).

e) I dirigenti in servizio:

- dipendenti da aziende che applichino un CCNL diverso da quello sottoscritto dalle Parti, ma comunque stipulato da almeno una di esse, o da una Organizzazione nazionale aderente ad una di esse, a condizione che detto CCNL preveda la possibilità di iscrizione al Fondo stesso dei dirigenti in servizio;

- dipendenti da aziende associate a Confindustria ai quali venga applicato un CCNL diverso da quello sottoscritto dalle Parti. Nei predetti casi, tale possibilità resterà subordinata al previo consenso delle Parti, che ne daranno comunicazione al Fondo. Le domande di iscrizione saranno presentate tramite le aziende interessate, a mezzo lettera raccomandata, alla Commissione Autorizzazioni e Ricorsi che verificherà, ai fini del loro accoglimento, la sussistenza delle condizioni previste.

f) Il dirigente di azienda contribuente al FASI, che vada ad operare alle dipendenze di una azienda estera controllata/controllante o collegata all'azienda contribuente, o che comunque risulti appartenere, come controllata o collegata, allo stesso gruppo di cui fa parte l'azienda contribuente al FASI, può, previa richiesta corredata da una dichiarazione aziendale attestante quanto sopra, chiedere di mantenere la propria iscrizione al FASI ovvero di iscriversi al FASI per tutto il suddetto periodo di lavoro all'estero, con le seguenti opzioni:

- versando un contributo figurativo pari al contributo di cui all'art. G del Regolamento, senza diritto alle prestazioni, con decorrenza dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o di messa in aspettativa dalla azienda contribuente al FASI. Il versamento del contributo figurativo non costituisce titolo per l'anzianità di iscrizione al FASI ai fini dell'individuazione della fascia di contribuzione del dirigente pensionato;

- versando il contributo previsto per gli iscritti a sensi della precedente lettera c), con diritto alle prestazioni.

g) I titolari di pensione di reversibilità o superstiti di dirigente iscritto alla data del decesso, alle stesse condizioni del loro dante causa e con obbligo di contribuzione dalla data del decesso. Sono, altresì, iscrivibili i titolari di pensione ai superstiti di dirigenti che, al momento del decesso, erano già iscritti ad altro Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa diversa dal FASI, limitatamente ai casi in cui l'ultima azienda di appartenenza versò regolarmente al FASI medesimo il contributo per i dirigenti in pensione, a termini dell'art. G del Regolamento 1. Per quest'ultima fattispecie, la decorrenza è dal primo giorno del mese successivo alla data di decesso del dirigente. In caso di più contitolari ex matrimonio, il diritto all'iscrizione è riservato all'ultimo contraente di matrimonio e non è trasferibile.

#### *NORMA TRANSITORIA*

La norma prevista per la fattispecie di cui alla lettera d) sottolettera d0), secondo comma, si applicherà ai dirigenti che abbiano risolto il rapporto di lavoro con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso avente decorrenza in data successiva al 31 dicembre 2006. Le norme previste per le fattispecie di cui alla lettera b), punti 1. e 2., avranno effetto a decorrere dall'1.1.2012 e, dalla medesima data, saranno applicate anche ai dirigenti pensionati che risulteranno già iscritti al Fondo.

**Art. 3**

## Entrate

A) Per la gestione Dirigenti, il FASI provvede con:

1. i contributi previsti a carico delle aziende, dei dirigenti o comunque degli iscritti ai sensi del precedente art. 2;
2. gli interessi di mora, legali e convenzionali;
3. gli importi versati a titolo di quota di ingresso o comunque di una tantum;
4. gli interessi ed i rendimenti delle risorse amministrate;
5. ogni altro provento che spetti od affluisca al Fondo a qualsiasi titolo anche per lo svolgimento di qualsiasi attività comunque connessa allo scopo sociale.

B) Le Gestioni Separate di cui ai successivi artt. 13 e 14 provvedono ai rispettivi scopi con i contributi dei propri aderenti o iscritti o destinatari/beneficiari delle prestazioni, nonché con ogni altro provento che spetti od affluisca alle medesime a qualsivoglia titolo.

**NORMA TRANSITORIA**

Il FasiOpen utilizzerà una quota della riserva da avanzi di gestione esclusivamente per consentire l'avvio e il consolidamento della propria attività, nei limiti stabiliti con delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione, previo assenso delle Parti.

**Art. 4**

## Prestazioni

Le prestazioni riguardano, nei limiti ed alle condizioni previste dal Tariffario in vigore e con le modalità previste dal Consiglio di Amministrazione, le seguenti aree:

- gli interventi chirurgici;
- i ricoveri con degenza con o senza intervento per forme morbose acute;
- i ricoveri con degenza per patologie croniche in residenze sanitarie assistenziali, pubbliche o private, munite della prescritta autorizzazione per l'attività sanitaria;
- le cure e le protesi odontoiatriche;
- le visite specialistiche;
- le analisi e gli accertamenti diagnostici;
- le terapie fisiche;
- i presidi;
- le cure termali;
- i medicinali somministrati in corso di ricovero con degenza;
- l'assistenza infermieristica domiciliare.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo, su indicazione congiunta delle Parti, può eliminare, aggiungere o modificare le aree delle prestazioni sopra indicate.

Sono tassativamente escluse tutte le prestazioni di medicina preventiva - fatte salve quelle ricomprese negli specifici piani di prevenzione deliberati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione - nonché le cure e/o gli interventi di natura estetica e tutte le prestazioni ad essa collegabili.

Il rimborso delle spese avviene con riferimento agli importi effettivamente sostenuti dall'assistito.

### **Art. 5** Organi del fondo

Sono Organi del Fondo:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente ed il Vice Presidente;
- il Comitato di Presidenza;
- la Commissione per Autorizzazioni e Ricorsi;
- il Collegio Sindacale.

### **Art. 6** Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 16 membri, dei quali 8 nominati da Federmanager e 8 nominati da Confindustria.

Il Consiglio, in applicazione della contrattazione collettiva sottoscritta dalle Parti, ha il compito di amministrare il Fondo ed è investito dei più ampi poteri per l'attuazione di quanto previsto dallo Statuto e dai Regolamenti 1 (FASI Gestione Dirigenti) e 3 (FasiOpen).

1. In particolare, il Consiglio:

- nomina il Presidente ed il Vice Presidente;
- elegge tra i suoi componenti i membri della Commissione per Autorizzazioni e Ricorsi;
- stabilisce l'entità del contributo aggiuntivo previsto per i genitori iscritti;
- determina su indicazione delle Parti i compensi del Presidente, del Vice Presidente, dei Consiglieri, del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci;
- approva, entro il 30 di gennaio, il piano annuale delle spese di funzionamento, predisposto dal Comitato di Presidenza, che verrà successivamente assorbito nel conto di previsione, con evidenziazione, per i costi del personale, di quelli conseguenti a variazione di organico e/o a politica meritocratica;
- approva entro il 30 giugno, con il voto favorevole di almeno dodici componenti, il conto di previsione ed il rendiconto annuale, predisposti dal Comitato di Presidenza;
- approva entro il 30 giugno il rapporto annuale, predisposto dal Comitato di Presidenza, sull'attività di monitoraggio e controllo dei dati di entrata e di uscita relativi sia ai dirigenti in servizio sia ai dirigenti pensionati, proponendo alle Parti i provvedimenti che si dovessero rendere necessari in ordine agli eventuali squilibri fra risorse disponibili e uscite per prestazioni, salvaguardando il principio della solidarietà;
- decide, insindacabilmente e inappellabilmente in secondo grado, eventuali ricorsi degli iscritti e delle imprese;
- propone alle Parti le modifiche statutarie.

2. Su proposta del Comitato di Presidenza, il Consiglio:

- nomina o revoca il Direttore del Fondo, con il voto favorevole di almeno dodici componenti;
- delibera le modifiche del Tariffario nell'ambito delle aree di prestazioni indicate all'articolo 4, con il voto favorevole di almeno dodici componenti;
- delibera le modifiche dei Regolamenti 1 (FASI Gestione Dirigenti) e 3 (FasiOpen),

con voto favorevole di almeno dodici componenti; delibera le modalità di versamento dei contributi; delibera i criteri generali e le modalità di rimborso delle prestazioni;

- delibera le politiche di gestione delle risorse umane e la nomina, l'assunzione e la risoluzione del rapporto di lavoro dei dirigenti del Fondo;

- approva, entro il 30 gennaio, il piano annuale degli investimenti in beni materiali ed immateriali;

- delibera eventuali investimenti immobiliari strumentali del Fondo;

- determina i criteri per gli investimenti finanziari;

- approva l'eventuale aggiornamento dei parametri per il calcolo del contributo di ingresso una tantum per le confluenze collettive (art. 2 b-bis comma 2 Statuto; Allegato Tecnico al Regolamento 1 (FASI Gestione Dirigenti)).

3. Il Consiglio sovrintende alla gestione di FasiOpen.

Al fine di garantirne la gestione, potrà individuare al suo interno una specifica Commissione costituita paritetivamente fra i Consiglieri nominati da Federmanager e quelli nominati da Confindustria.

Della Commissione fanno parte il Presidente ed il Vice Presidente.

In assenza della Commissione, la gestione è affidata al Comitato di Presidenza.

Il Consiglio in ogni caso:

- approva i bilanci consuntivo e preventivo di FasiOpen;

- decide in ordine alla iscrivibilità a FasiOpen dei soggetti di cui al successivo art.

14, con possibilità di delega anche permanente al Presidente e al Vice Presidente (i quali decidono congiuntamente), salvo i casi di non iscrivibilità di cui al successivo art. 14 comma 3.

Il Presidente, il Vice Presidente del Fondo ed i membri del Consiglio durano in carica tre anni e possono essere riconfermati. In caso di cessazione del Presidente o del Vice Presidente ovvero di un Consigliere nel corso del mandato, la sostituzione è effettuata per il periodo residuo su designazione della rispettiva Organizzazione di appartenenza.

Il Consiglio si riunisce almeno sei volte l'anno su convocazione del Presidente o su richiesta di almeno  $\frac{1}{3}$  dei suoi componenti.

Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'o.d.g. e degli eventuali documenti istruttori, sono effettuate ai componenti e ai sindaci a mezzo raccomandata da inviarsi almeno 15 giorni prima della riunione, ovvero a mezzo telefax, o posta elettronica da inviarsi almeno dieci giorni prima. Nei casi di particolare urgenza, la convocazione potrà essere effettuata anche con telegramma o fax, contenente in ogni caso l'o.d.g., da spedire almeno cinque giorni prima della riunione.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente e, in sua assenza, dal Vice Presidente e sono validamente costituite purché siano presenti almeno la metà più uno dei componenti.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti, salvo quanto sopra indicato per i casi nei quali è richiesta la maggioranza ivi specificata.

## **Art. 7**

### **Presidente e Vice Presidente**

Il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo sono nominati dal Consiglio di Amministrazione nel suo ambito.

Il Presidente è nominato nella persona designata da Federmanager e il Vice Presidente nella persona designata da Confindustria fra i propri rappresentanti in seno al Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente ha la firma sociale e la rappresentanza legale del Fondo, sovrintende alla sua gestione e assicura l'attuazione delle direttive degli Organi Collegiali. Congiuntamente al Vice Presidente, attua le deliberazioni relative al FasiOpen e decide, su delega del Consiglio di Amministrazione, in ordine alla iscrivibilità al FasiOpen delle aziende che ne fanno richiesta, con informativa allo stesso Consiglio di Amministrazione.

Per determinati atti può conferire deleghe al Vice Presidente.

In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.

Nel caso in cui concorra l'assenza o l'impedimento temporanei anche del Vice Presidente, questi è sostituito dal Consigliere più anziano in carica ovvero, a parità anzianità in carica, dal Consigliere più anziano di età.

Il Vice Presidente, garantendo il previo raccordo informativo con il Presidente, indirizza e controlla i progetti di sviluppo e razionalizzazione dell'area odontoiatrica, dell'area della assistenza infermieristica domiciliare e delle relative politiche di convenzionamento con strutture e professionisti medici o sanitari, nonché l'area dei servizi di assistenza agli iscritti affidati a terzi in convenzione. Inoltre, congiuntamente al Presidente, attua le deliberazioni relative al FasiOpen e decide, su delega del Consiglio di Amministrazione, in ordine alla iscrivibilità al FasiOpen delle aziende che ne fanno richiesta, con informativa allo stesso Consiglio di Amministrazione.

### **Art. 8**

#### **Comitato di Presidenza**

Il Comitato di Presidenza è composto dal Presidente e dal Vice Presidente ed è l'organo preposto a garantire una gestione collegiale nell'attuazione delle linee strategiche stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato di Presidenza:

- predispone, sulla base delle proposte del Direttore del Fondo, il piano annuale delle spese di funzionamento, degli investimenti in beni materiali e immateriali, il conto di previsione, il rendiconto annuale ed il rapporto annuale di cui al precedente art. 6;

- controlla l'esecuzione del piano annuale delle spese di funzionamento e degli investimenti in beni materiali ed immateriali;

- definisce, su proposta del Direttore, la struttura organizzativa del Fondo, dandone informazione al Consiglio di Amministrazione;

- propone al Consiglio di Amministrazione, su indicazioni del Direttore, le politiche di gestione delle risorse umane e la nomina, l'assunzione e la risoluzione del rapporto di lavoro dei dirigenti del Fondo;

- dispone, sulla base dei criteri decisi dal Consiglio di Amministrazione, gli investimenti finanziari;

- adotta i provvedimenti relativi allo stato di morosità e può concedere dilazioni e rateizzazioni nel versamento dei contributi;

- decide ogni azione necessaria per il recupero dei crediti, con la facoltà di transigere e rinunciare ai crediti in relazione ai singoli casi;
- provvede a ogni compito che gli sia delegato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni del Comitato di Presidenza, con periodicità almeno mensile, sono valide con la presenza di entrambi i suoi componenti; per la convocazione valgono le norme stabilite all'art. 6.

### **Art. 9**

#### Commissione per Autorizzazioni e Ricorsi

La Commissione per Autorizzazioni e Ricorsi è composta dal Presidente, dal Vice Presidente, da un membro nominato dal Consiglio di Amministrazione fra i componenti designati da Confindustria e da un membro nominato dal Consiglio di Amministrazione fra i componenti designati da Federmanager.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- decide i ricorsi degli iscritti e delle aziende;
- verifica i requisiti per l'applicazione dell'art. 2 lettera e) e, comunque, per tutti i casi in cui l'iscrizione richieda il consenso delle Parti, adottando le decisioni conseguenti.

Si riunisce almeno una volta a bimestre su convocazione anche per posta elettronica del Presidente, con preavviso di 10 giorni.

Le sedute della Commissione sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza, dal Vice Presidente. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tre componenti.

La Commissione decide a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del componente che presiede la seduta.

### **Art. 10**

#### Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da 2 membri effettivi e da 1 membro supplente nominati da Federmanager, da 2 membri effettivi e da 1 membro supplente nominati da Confindustria. Il Collegio elegge nel suo seno il Presidente a maggioranza dei componenti, scelto tra i membri nominati da Confindustria.

Il Collegio esercita le funzioni di controllo amministrativo e contabile sia della gestione del FASI che della gestione del FasiOpen e presenta al Consiglio di Amministrazione, al termine di ogni esercizio, la sua relazione in merito alle risultanze dell'esercizio stesso.

Il Collegio provvede alle verifiche di sua competenza almeno una volta ogni tre mesi.

I Sindaci effettivi possono assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione; il Presidente del Collegio anche a quelle della Commissione Autorizzazioni e Ricorsi.

I Sindaci durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

In casi di cessazione di un membro del Collegio nel corso del mandato la sostituzione è effettuata, per il periodo residuo, su designazione della rispettiva Organizza-



zione di appartenenza. In caso di temporaneo impedimento il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

Il caso di temporaneo impedimento il Presidente è sostituito dal Sindaco da lui designato o, in mancanza, dal Sindaco più anziano in carica ovvero, a parità di anzianità in carica, dal Sindaco più anziano di età. Resta ferma la sostituzione di cui al precedente comma.

### **Art. 11**

#### Direttore del Fondo

Il Direttore, alle dipendenze del Presidente, assiste gli Organi del Fondo e ne esegue le deliberazioni, dirigendo, coordinando e controllando la struttura operativa del Fondo stesso.

Il Direttore assiste alle riunioni degli Organi Collegiali, escluse quelle del Collegio Sindacale.

### **Art. 12**

#### Rendiconti annuali

L'esercizio finanziario decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Il rendiconto ed il rapporto annuale del FASI – ivi incluso il bilancio del FasiOpen – approvati a norma dell'art. 6, vengono trasmessi alle Parti entro il 31 luglio, unitamente alla relazione del Collegio Sindacale.

### **Art. 13**

#### Gestione Separata per l'erogazione ai dirigenti di prestazioni di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria o consensuale

E' istituita, nell'ambito del FASI, una Gestione Separata per l'erogazione ai dirigenti di prestazioni di sostegno al reddito a seguito di disoccupazione involontaria, ai sensi dell'accordo Confindustria-Federmanager del 27 luglio 2006 e successivo accordo del 25 novembre 2009 alimentata con la contribuzione stabilita in detto ultimo accordo. In via sperimentale per la durata di tale ultimo medesimo accordo, l'accesso alle prestazioni di sostegno al reddito viene esteso anche ai dirigenti che abbiano risolto il rapporto di lavoro a seguito di risoluzione consensuale.

La gestione ha autonomia patrimoniale, finanziaria e amministrativa.

L'amministrazione della Gestione è affidata congiuntamente e pariteticamente al Presidente ed al Vice Presidente del FASI che sono in possesso dei più ampi poteri necessari all'amministrazione stessa, al funzionamento ed all'organizzazione della Gestione separata, alla riscossione dei contributi, all'erogazione delle prestazioni.

Essi, fatte salve eventuali deleghe specifiche definite dalle Parti, hanno potere di firma congiunta in relazione a tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione della gestione stessa.

Presidente e Vice Presidente, in particolare:

- propongono a Confindustria e Federmanager, per la relativa approvazione, entro il 31 gennaio di ogni anno, il piano delle spese di funzionamento e degli investimenti;
- propongono a Confindustria e Federmanager, per la relativa approvazione, entro il 31 gennaio di ogni anno, il tasso d'interesse di mora;
- propongono a Confindustria e Federmanager, per la relativa approvazione, entro il 30 giugno di ogni anno, il rendiconto consuntivo e la relazione annuale sull'attività svolta;
- amministrano le risorse finanziarie, sia di natura patrimoniale che contributiva, afferenti la gestione.

In caso di temporaneo impedimento del Presidente e del Vice Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati da uno di essi. L'attività di revisione contabile della Gestione Separata è conferita a Società di primaria importanza. Iscritti, destinatari/beneficiari delle prestazioni, prestazioni e modalità di erogazione, contributi ed altre entrate, sono determinati nel Regolamento 2 (GSR). La decisione circa la liquidazione della Gestione e la conseguente devoluzione dell'eventuale patrimonio residuo compete a Confindustria e Federmanager.

#### *DISPOSIZIONE TRANSITORIA*

Nell'ambito della GSR, è istituita una Sezione Speciale Tutele, regolata dagli accordi delle Parti, che fornisce ai dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi che applicano il CCNL sottoscritto dalle Parti le coperture previste dall'art. 15 del CCNL ad esclusione dei commi 2 e 3 del medesimo articolo. Iscritti, destinatari/beneficiari delle prestazioni, prestazioni e modalità di erogazione, entrate, sono determinati nella apposita Sezione Speciale "Tutele art. 15 c.c.n.l." contenuta nel Regolamento 2 (GSR).

#### **Art. 14**

##### **FasiOpen**

1. Il FasiOpen gestisce ed eroga prestazioni integrative di assistenza socio-sanitaria a favore di collettività di lavoratori non appartenenti alla categoria giuridica dei dirigenti che hanno titolo ad iscriversi al FASI ai sensi del precedente art. 2, le cui aziende di appartenenza, in base a disposizioni derivanti da regolamento o accordo aziendale o contratto collettivo di lavoro decidano di avvalersi dell'assistenza integrativa erogata dal FasiOpen, nonché a favore di Fondi/Casse. Dette prestazioni sono estensibili anche al nucleo familiare nei casi previsti dal Regolamento 3 (FasiOpen).

2. La richiesta di iscrizione al FasiOpen per le collettività di cui al comma 1 che precede deve essere inoltrata dall'azienda ovvero dal Fondo o dalla Cassa, che abbia autonomamente stabilito di realizzare tramite terzi le coperture sanitarie per i propri iscritti.

3. Non sono iscrivibili al FasiOpen le collettività di lavoratori che applicano un CCNL stipulato nell'ambito del sistema Confindustria, che preveda forme di assistenza sanitaria categoriale, ovvero che facciano riferimento a settori affini al medesimo CCNL.

4. Ogni decisione in ordine alla iscrivibilità al FasiOpen dei soggetti di cui al precedente comma 1 è riservata al Consiglio di Amministrazione e/o al Presidente e al Vice Presidente.

5. La gestione del FasiOpen ha autonomia amministrativa di natura economica, patrimoniale e finanziaria.

A fini contabili interni al FASI, vengono redatti specifici bilanci annuali, preventivi e consuntivi della gestione del FasiOpen, i quali ultimi confluiscono, alla fine di ciascun esercizio, nel bilancio del FASI.

6. L'attuazione delle decisioni relative al FasiOpen è riservata congiuntamente al Presidente e al Vice Presidente. In caso di temporaneo impedimento di uno dei due, supplisce l'altro.

7. Iscritti, destinatari/beneficiari delle prestazioni, prestazioni e modalità di erogazione, contributi e altre entrate sono determinati nel Regolamento 3 (FasiOpen).

8. La decisione circa la chiusura del FasiOpen compete alle Parti.

### **Art. 15**

#### **Scioglimento del Fondo**

La decisione circa lo scioglimento del Fondo e la conseguente devoluzione dell'eventuale patrimonio residuo compete alle Parti. .

## **REGOLAMENTO I FASI GESTIONE DIRIGENTI**

### **Art. A**

#### Nucleo familiare

Il nucleo familiare assistibile dell'iscritto è costituito da:

- il coniuge;
- i figli, fino al compimento del 18° anno di età;
- i figli adottivi o in affidamento temporaneo o preadottivo, come definiti della normativa in vigore, fino al compimento del 18° anno di età;
- i figli (anche adottivi o in affidamento) di età superiore ai 18 anni, come definiti dalla normativa per gli assegni per il nucleo familiare;
- i genitori, come definiti dalla normativa per gli assegni per il nucleo familiare.

La partecipazione alla composizione del nucleo familiare è subordinata alla trasmissione delle richieste di prestazioni tramite l'iscritto, al quale soltanto sarà inviato il rimborso in quanto titolare esclusivo del diritto alle prestazioni.

All'atto della richiesta di iscrizione al Fondo il dirigente deve provvedere a comunicare la composizione del nucleo familiare assistibile, esibendo la documentazione comprovante i requisiti di cui sopra, secondo le modalità stabilite dal Fondo.

Ogni variazione del nucleo familiare assistibile deve essere comunicata al FASI, secondo le modalità stabilite dal Fondo, con raccomandata oppure attraverso le apposite funzioni on line disponibili sul sito Internet del FASI stesso, da spedire o trasmettere entro 30 giorni; tutti i suoi effetti decorrono dalla data della variazione stessa.

Qualora la comunicazione venga effettuata oltre il termine sopra indicato, gli effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di trasmissione della comunicazione medesima.

Per i genitori a carico, l'assistenza è subordinata alla comunicazione da effettuarsi all'atto dell'iscrizione, ovvero a mezzo raccomandata, entro il termine di 60 giorni dall'inizio della vivenza a carico.

### **Art. B**

#### Iscrizione al Fondo

L'iscrizione al Fondo deve essere richiesta dall'interessato mediante raccomandata oppure tramite la propria azienda di appartenenza, se trattasi di dirigente in attività di servizio, attraverso le funzioni on line disponibili all'azienda sul sito Internet del Fondo.

La domanda di iscrizione presuppone la conoscenza e comporta l'accettazione da parte dell'interessato delle norme dello Statuto e del Regolamento del Fondo, e successive modifiche, nonché delle altre norme collettive che regolano l'attività del Fondo.

L'iscrizione al Fondo decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è stata spedita la relativa domanda.

L'iscrizione effettuata nel primo semestre di calendario dell'anno dura fino al 31 dicembre del medesimo anno.

L'iscrizione effettuata nel secondo semestre di calendario dell'anno dura fino al 31 dicembre dell'anno successivo.

L'iscrizione si intende tacitamente rinnovata di anno in anno con la scadenza del 31 dicembre.

### **Art. C**

#### Termini per l'iscrizione

Per iscriversi o mantenere l'iscrizione al Fondo deve essere presentata domanda da parte degli aventi diritto indicati all'articolo 2 dello Statuto lettere da a) a g), entro, rispettivamente, i seguenti termini:

- per gli aventi diritto di cui alla lettera a): in qualsiasi momento;
- per gli aventi diritto di cui alla lettera b): sei mesi dalla data di pensionamento;
- per gli aventi diritto di cui alla lettera b-bis): per i dirigenti in servizio in qualsiasi momento e per i dirigenti pensionati entro la data della confluenza e per il tramite dell'azienda per i nominativi che risultano inclusi negli elenchi confermati dall'azienda alla data della confluenza, ovvero entro un anno dalla data della confluenza per coloro che non risultassero inclusi negli elenchi confermati dall'azienda alla medesima data della confluenza;
- per gli aventi diritto di cui alla lettera c): in qualsiasi momento per i dirigenti in servizio, sei mesi dal pensionamento per i dirigenti pensionati, due mesi dall'inizio dell'aspettativa, due mesi dalla data in cui interviene la modifica del CCNL applicato per i dirigenti in servizio;
- per gli aventi diritto di cui alla lettera d):
  - d0): due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro;
  - d1): due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro;
  - d2): sei mesi dalla comunicazione dell'Istituto di previdenza obbligatorio, di autorizzazione alla prosecuzione volontaria del versamento dei contributi al predetto Ente;
- per gli aventi diritto di cui alla lettera e): in qualsiasi momento;
- per gli aventi diritto di cui alla lettera f): sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o dalla messa in aspettativa per i dirigenti che chiedono di versare il contributo figurativo; due mesi per quelli che versano il contributo con diritto alle prestazioni;
- per gli aventi diritto di cui alla lettera g): dodici mesi dal decesso del dirigente.

### **Art. D**

#### Cessazione o Recesso

Il recesso dall'iscrizione al Fondo deve essere comunicato con raccomandata da spedire al Fondo stesso entro il 31 ottobre di ciascun anno, con copia da inviare per conoscenza, ove si tratti di dirigente in servizio, all'azienda di appartenenza. In considerazione del carattere di mutualità in base al quale è ordinato il Fondo, il recesso non dà in alcun caso diritto a rimborsi dei contributi a qualunque titolo versati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'iscrizione cessa con la scadenza del trimestre di calendario nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di la-

voro, ovvero, in presenza di periodi coperti da indennità sostitutiva del preavviso, l'iscrizione cessa con la scadenza del trimestre di calendario nel corso del quale termina il periodo di preavviso sostituito dalla relativa indennità.

Il Consiglio di Amministrazione può cancellare l'iscrizione in caso di dolo o colpa grave dell'iscritto, rifiutando altresì una successiva richiesta di iscrizione.

#### **Art. E** Contributi

I contributi a carico degli iscritti e delle aziende sono stabiliti mediante accordi tra le Parti e devono essere versati, con le modalità stabilite dal Fondo, in quote trimestrali non frazionabili, entro la fine del secondo mese di ogni trimestre di calendario al quale le quote stesse si riferiscono.

I contributi sono dovuti a decorrere dall'iscrizione del dirigente. Il contributo delle aziende per l'assistenza sanitaria dei dirigenti pensionati decorre dal primo giorno del trimestre di calendario successivo a quello durante il quale è intervenuta l'assunzione in servizio dei dirigenti, ovvero l'attribuzione della relativa qualifica, salvo che l'assunzione o nomina coincidano con il primo giorno lavorativo di ciascun trimestre.

#### **Art. F** Contributo delle aziende per i dirigenti in servizio

Il contributo delle aziende per i propri dirigenti deve essere versato per ciascun dirigente iscritto al Fondo che risulti in servizio, oppure in periodo coperto da indennità sostitutiva del preavviso, il primo giorno di ogni trimestre di calendario.

Nel caso di dirigenti che si iscrivano al Fondo nel corso del trimestre di calendario, l'azienda deve corrispondere, con il versamento del trimestre successivo, i ratei mensili del contributo relativo al trimestre nel corso del quale l'iscrizione ha avuto decorrenza.

#### **Art. G** Contributo delle aziende per i dirigenti pensionati

Il contributo delle aziende per i dirigenti pensionati iscritti al Fondo, è ragguagliato a trimestre e moltiplicato per il numero dei dirigenti in servizio il primo giorno di ciascun trimestre di calendario, indipendentemente dall'iscrizione al Fondo dei medesimi.

Tale contributo è dovuto dalle aziende indipendentemente dall'iscrizione al Fondo di dirigenti pensionati provenienti dalle aziende stesse. Il contributo di cui al presente articolo non è dovuto per i dirigenti ai quali, alla cessazione del rapporto di lavoro, è stata riconosciuta l'indennità sostitutiva del preavviso e per tutto il periodo coperto da tale indennità.

Il contributo è aumentato del 25% per le aziende che si iscrivono, a partire dall'1/4/2006, a forme di assistenza sanitaria integrativa sostitutiva del FASI a favore dei soli dirigenti in servizio.

### **Art. H**

#### Contributo individuale dei dirigenti

Il contributo individuale dell'iscritto è indipendentemente dal numero dei familiari assistibili, esclusi i genitori a carico, per i quali è dovuto un contributo aggiuntivo, fissato annualmente dal Fondo.

Il contributo dei dirigenti iscritti, in servizio oppure in periodo coperto da indennità sostitutiva del preavviso presso aziende tenute al versamento dei contributi al Fondo, è trattenuto sulla loro retribuzione ovvero sulla indennità dall'azienda dalla quale dipendono, che provvede a versarlo unitamente al contributo da essa dovuto.

A tal fine il dirigente deve comunicare all'azienda la propria iscrizione al Fondo, nonché quella degli eventuali propri genitori iscritti; tali contributi vengono registrati nella posizione dell'azienda.

Il contributo dovuto dal dirigente che, successivamente al 31 dicembre 2005, abbia acquisito il diritto al pensionamento, che non sia in attività di servizio e che non abbia raggiunto, quale dirigente in servizio presso aziende versanti al FASI i contributi di cui al precedente art. G, una anzianità di iscrizione al FASI di almeno 10 anni, anche non consecutivi, è maggiorato:

- a) del 25%, se l'anzianità è di almeno due anni;
- b) del 50%, se inferiore.

Ai fini del raggiungimento delle predette anzianità si terrà conto anche dei periodi di iscrizione a forme di assistenza sanitaria sostitutive del FASI, purché documentati contestualmente con la domanda di iscrizione al FASI stesso secondo le modalità stabilite dal Fondo.

### **Art. I**

#### Ritardato versamento dei contributi

In caso di ritardato versamento dei contributi, l'erogazione delle prestazioni è sospesa e sui contributi dovuti è applicato un interesse di mora su base annua pari al tasso legale maggiorato di 2,5 punti. Su motivata richiesta, il Fondo potrà concedere dilazioni o rateizzazioni, non superiori a 12 mesi, nel pagamento dei contributi dovuti, stabilendone condizioni e modalità.

Ove non sia stata versata dall'iscritto alcuna somma a titolo di contributi per un periodo continuativo pari ad almeno 1 anno, il Fondo invierà all'interessato una lettera di diffida a mezzo raccomandata.

Qualora questi non adempia, si determinerà la cancellazione d'ufficio dell'iscrizione ad ogni effetto a far data dal termine del suddetto periodo, fermo restando l'obbligo del versamento dei contributi dovuti alla data della cancellazione stessa. Il FASI potrà altresì rifiutare una successiva richiesta di iscrizione, che comunque è subordinata al pagamento dei contributi, ancorché prescritti, e al versamento della quota di ingresso, prevista al successivo art. L.

### **Art. L** Quota d'ingresso

E' dovuta da tutti i dirigenti che si iscrivono al Fondo una quota di ingresso, il cui ammontare è stabilito dalle Parti, da corrispondersi unitamente al primo versamento contributivo.

La quota di ingresso è altresì dovuta:

- dai dirigenti pensionati, già iscritti come dirigenti in servizio a forme di assistenza sanitaria sostitutive del FASI;

- dai dirigenti che si iscrivono al FASI, in caso di confluenza collettiva;

- dai dirigenti all'estero di cui all'art. 2 lett. f) dello Statuto.

La quota di ingresso è maggiorata, nella misura stabilita dalle Parti:

- nel caso di dirigenti neopromossi ovvero assunti per la prima volta con la qualifica di dirigente, se la domanda di iscrizione viene inoltrata oltre i 18 mesi dalla nomina o dalla assunzione;

- nel caso di dirigenti già in servizio alla data della confluenza collettiva, che si iscrivono dopo sei mesi dalla data della confluenza stessa;

- nel caso di dirigenti cancellati o receduti volontariamente dal Fondo (esclusa la perdita dei requisiti per l'iscrizione al FASI) che successivamente si riscrivono.

La quota di ingresso non è dovuta:

- dai dirigenti neo promossi ovvero assunti per la prima volta con la qualifica di dirigente, purché la domanda di iscrizione venga inoltrata al Fondo, con raccomandata oppure attraverso le apposite funzioni on line disponibili sul sito internet del Fondo stesso, da spedire o trasmettere entro 6 mesi dalla nomina o dall'assunzione;

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

- dai titolari di pensione ai superstiti di dirigente iscritto al Fondo.

### **Art. M** Erogazione delle prestazioni

L'erogazione delle prestazioni viene effettuata in relazione alle spese effettivamente sostenute, nei limiti previsti dalle tariffe in vigore, sempreché vi sia continuità e regolarità nei versamenti contributivi. In caso contrario l'erogazione delle prestazioni è sospesa fino alla regolarizzazione della posizione contributiva: trascorso inutilmente un periodo di 6 mesi dalla richiesta di prestazioni, quest'ultima si considera definitivamente respinta ad ogni effetto. L'ammissione del credito del Fondo al passivo delle aziende in procedure concorsuali costituisce regolarizzazione della posizione.

Il diritto alle prestazioni è subordinato alla condizione che, nel momento in cui la spesa viene effettivamente sostenuta, l'interessato risulti iscritto al Fondo, inerendo la prestazione stessa non già all'evento morboso bensì alla spesa sostenuta.

Sono in ogni caso escluse, ai fini della erogazione delle prestazioni, le spese sostenute riferite agli eventi insorti anteriormente alla decorrenza dell'iscrizione al Fondo.

Le prestazioni devono essere richieste trimestralmente dagli iscritti con le modalità stabilite dal Fondo e devono riferirsi esclusivamente alle spese sostenute nel trimestre precedente.

La richiesta di prestazioni deve essere inoltrata al Fondo a partire dal primo giorno



del trimestre successivo a quello nel corso del quale sono stati emessi regolari documenti di spesa ai quali la richiesta si riferisce.

Peraltro, è facoltà dell'iscritto anticipare, rispetto al termine di cui al precedente comma, l'invio delle spese mediche sostenute per un ammontare complessivo uguale o superiore ad € 2.500,00, con esclusione delle spese per prestazioni stomatologiche e odontoiatriche. Il termine massimo per l'inoltro al Fondo della richiesta di prestazioni, da considerarsi essenziale ad ogni e qualsiasi effetto, è l'ultimo giorno del trimestre successivo a quello nel corso del quale sono stati emessi regolari documenti di spesa ai quali la richiesta si riferisce. Le richieste di prestazioni inviate oltre il termine massimo non potranno dar luogo ad alcun rimborso.

Eventuali richieste di verifica o revisione della liquidazione delle prestazioni, devono essere inoltrate agli Uffici del Fondo al massimo entro e non oltre 90 giorni dalla data di effettuazione della liquidazione stessa.

L'erogazione delle prestazioni per eventi che dipendano da responsabilità di terzi è subordinata all'assunzione secondo le modalità stabilite dal Fondo, dell'obbligo di versare al Fondo fino a concorrenza delle prestazioni stesse, la somma da chiunque ricevuta a titolo di risarcimento, a qualsiasi danno essa sia stata imputata, entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.

Il FASI ha facoltà, sia prima che dopo l'erogazione delle prestazioni, di eseguire controlli amministrativi e medici anche mediante visite da parte di medici incaricati dal Fondo. Il rifiuto dei controlli può comportare la mancata erogazione delle prestazioni.

#### **Art. N**

##### **Ricorsi**

Avverso i provvedimenti del Fondo in materia anagrafico-contributiva e di prestazioni, gli iscritti e le aziende hanno facoltà di proporre ricorso alla Commissione Autorizzazioni e Ricorsi, a mezzo raccomandata, entro 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento, fornendo ogni documento ed elemento di valutazione.

Avverso le decisioni della Commissione può essere proposto appello al Consiglio di Amministrazione da presentarsi a mezzo raccomandata entro 60 giorni dalla comunicazione delle decisioni medesime.

#### **Art. O**

##### **Versamento del contributo una tantum per le confluente collettive (articolo 2 b-bis comma 2 dello Statuto)**

Il versamento del contributo una tantum avverrà in un'unica soluzione, nel trimestre di confluenza. E' comunque prevista la facoltà del Fondo di concedere la rateizzazione, ove richiesta dall'azienda, dell'importo corrispondente al contributo una tantum dovuto dall'azienda stessa.

Detta rateizzazione non potrà superare il limite di tre anni e dovrà effettuarsi osservando i termini e le modalità che seguono:

- un quarto della somma dovrà essere versato all'atto dell'iscrizione;

- i restanti tre quarti dovranno essere versati trimestralmente per un massimo di 12 rate di uguale importo;

- dovranno essere presentate idonee garanzie fidejussorie a prima richiesta e senza beneficio della preventiva escussione.

Agli importi come sopra rateizzati, saranno applicati dal Fondo gli interessi calcolati allo stesso tasso di cui all'articolo 1 del Regolamento.

### **ALLEGATO TECNICO DEL REGOLAMENTO**

Allegato Tecnico per il calcolo del contributo di ingresso una tantum per le confluenze collettive (articolo 2 b-bis comma 2 Statuto)

Il contributo una tantum di ingresso relativo alla confluenza di una nuova collettività di assistiti è calcolato seguendo una metodologia di tipo attuariale, fondata sulla determinazione del saldo tecnico del bilancio previsionale del FASI relativo alla collettività confluente.

In particolare, lo sviluppo di questo saldo tecnico previsionale prende a riferimento le caratteristiche anagrafiche (sesso ed età) degli assistiti costituenti la nuova collettività, distinta per dirigenti in servizio, dirigenti in pensione (specificati per: ante 1988 e restanti) e nuclei familiari a carico, ai fini della proiezione su un periodo di 4 anni delle entrate per contributi (calcolati secondo i valori contrattuali in vigore al momento della confluenza) e uscite per prestazioni (calcolate secondo le regole del Tariffario in vigore allo stesso momento).

Pertanto, in riferimento alla collettività confluente e a ciascuno dei 4 anni della proiezione, la procedura attuariale fornisce:

- il numero atteso dei dirigenti e dei pensionati, all'inizio di ciascun anno;
- l'ammontare atteso dei contributi;
- l'ammontare atteso delle prestazioni;
- il saldo tecnico, ottenuto per differenza tra contributi e prestazioni.

Secondo l'impostazione attuariale adottata, la valutazione delle sopraindicate poste del bilancio tecnico derivano dall'applicazione di:

- ipotesi demografiche (probabilità di decesso, probabilità di uscita dal Fondo per cause diverse dal decesso) che consentono nello sviluppo della proiezione quadriennale di tenere conto dell'invecchiamento naturale della collettività confluente e delle uscite dalla collettività confluente per cause diverse dal decesso; in particolare, nella procedura sono utilizzate le tavole demografiche di mortalità RG48 per sesso, abbattute del 20%, mentre per le frequenze di uscita per altre cause si considera la frequenza media annuale del 4% desunta dalla base statistica del Fondo e relativa al periodo di osservazione a partire dal 1993;

- frequenze di prestazioni per area di intervento, selezionate per età e stimate sulla base statistica d'esperienza del Fondo e relativa al periodo di osservazione;

- rimborso medio per sinistro, selezionato per area di intervento stimato sulla base statistica d'esperienza del Fondo e relativa al periodo di osservazione;

- tasso di attualizzazione;

- tasso di incremento dei costi delle prestazioni sanitarie del Fondo.

I parametri sopra indicati (tavola di mortalità RG48, frequenze di uscita dal Fondo, periodo di osservazione, tasso di attualizzazione e di incremento dei costi delle prestazioni

sanitarie) saranno aggiornati al 30 giugno di ogni anno, in riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente.

Una volta sviluppato il saldo tecnico previsionale riferito alla collettività confluyente, il contributo di ingresso è calcolato come somma dei valori – scontati al tasso di attualizzazione impostato – dei saldi tecnici annuali maggiorati dei costi di gestione calcolati nella misura del 5% dei contributi annuali attesi; pertanto, il contributo una tantum di ingresso per le confluenze collettive rappresenta il fabbisogno atteso al bilancio del Fondo a seguito dell'adesione della collettività assicurabile ed è strettamente correlato alla qualità di rischio della collettività medesima, misurata attraverso le caratteristiche anagrafiche dei componenti della collettività confluyente.

Il file contenente il meccanismo di calcolo costituisce parte integrante del presente Allegato Tecnico ed è depositato, in originale, presso il Fondo, Confindustria e Federmanager nonché presso un notaio scelto di comune accordo da Confindustria e Federmanager.

Le aziende o i fondi interessati alla confluyente, mediante idonee applicazioni messe a disposizione sul sito internet del Fondo, potranno ottenere, in modalità anonima, il calcolo da parte del FASI del valore di confluyente, previo inserimento dei dati strettamente necessari allo stesso calcolo (numero dei dirigenti in servizio e in pensione alla data di ipotetica confluyente e, per ciascun potenziale assistibile, la data di nascita e il sesso).

Entro il 31 luglio di ciascun anno il FASI provvederà, mediante comunicazione alle Parti Sociali, all'aggiornamento dei parametri con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente oppure, se invariati, a confermare la validità dei parametri già utilizzati, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'utilizzazione dei nuovi parametri riguarderà le richieste di confluyente collettiva presentate posteriormente alla data di approvazione, da parte di Confindustria e Federmanager, dei parametri stessi.

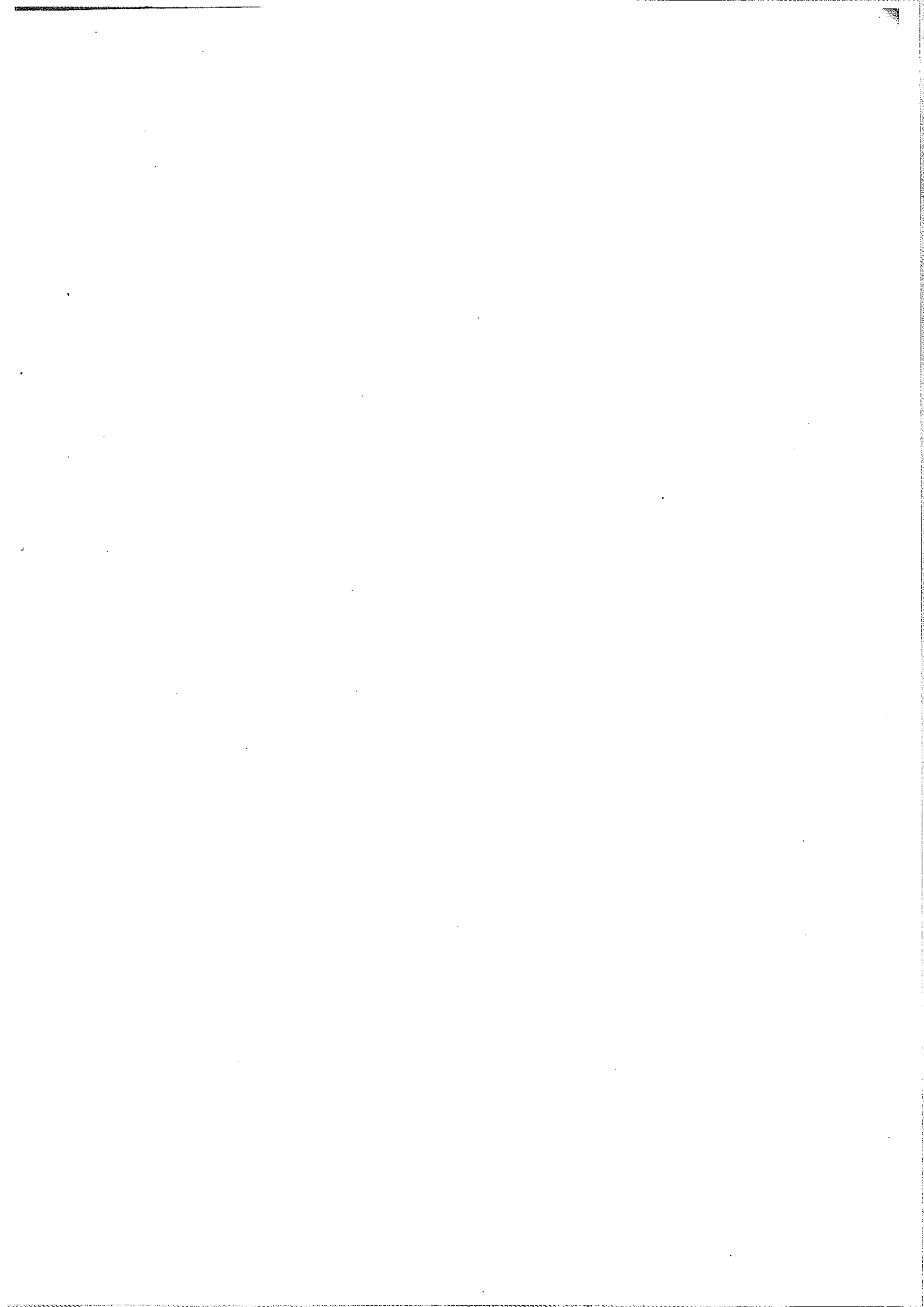
Sino alla data di approvazione delle variazioni da parte delle Parti Sociali, continueranno ad essere applicati i parametri in corso.

**STATUTI:**

PREVINDAI

FONDO DI PREVIDENZA A CAPITALIZZAZIONE  
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI

21 ottobre 2010



**PARTE I:  
IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO**

**Art. 1**

Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede

1. E' costituito "Il Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i Dirigenti di Aziende Industriali", denominato "PREVINDAI Fondo Pensione", di seguito "Fondo", in attuazione dell'Accordo sindacale stipulato in data 3 ottobre 1989 tra la Confindustria, l'Associazione Sindacale Intersind, l'Associazione Sindacale per le Aziende Petrolchimiche e Collegate a Partecipazione statale (ASAP) e la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali (FNDAI) (di seguito denominato "fonte istitutiva"); esso dà inoltre attuazione ai successivi accordi sindacali intervenuti tra le parti contraenti - Confindustria, quale parte istitutiva datoriale, e Federmanager, quale parte istitutiva dirigenziale (dette anche "parti istitutive"). Il Fondo è stato costituito il 4 ottobre 1990.

2. Il Fondo ha durata illimitata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 37.

3. Il Fondo ha sede in Roma.

**Art. 2**

Forma giuridica

1. Il Fondo ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo tenuto dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione (di seguito "COVIP").

**Art. 3**

Scopo

1. Il Fondo ha lo scopo di consentire agli iscritti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli iscritti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare. Il Fondo non ha scopo di lucro.

**PARTE II:**  
**CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITÀ DI INVESTIMENTO**

**Art. 4**

Regime della forma pensionistica

1. Il Fondo è in regime di contribuzione definita. L'entità delle prestazioni pensionistiche del Fondo è determinata in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio della capitalizzazione. 3. Il Fondo ha sede in Roma.

**Art. 5**

Iscritti

1. Possono esercitare la facoltà di adesione ai sensi della normativa in materia di previdenza complementare, anche tramite il solo conferimento del TFR, con gli effetti previsti dagli accordi sindacali tempo per tempo vigenti, i dirigenti alle dipendenze delle imprese e dei soggetti di cui al successivo co. 4, non iscritti al Fondo.

2. Restano iscritti i titolari di una posizione previdenziale complementare presso il Fondo.

3. Sono, altresì iscritti coloro che hanno aderito con conferimento tacito del TFR.

4. Sono iscritti al Fondo le imprese e tutti gli altri soggetti che applichino, nei confronti dei dirigenti di cui ai precedenti commi 1 e 2, il C.c.n.l. per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi stipulato tra le parti di cui all'art. 1, co. 1, per i quali non operino iniziative, casse o fondi comunque diretti ad assicurare, a favore dei dirigenti, con il contributo delle imprese stesse, forme previdenziali complessivamente analoghe, sempreché rientranti nell'ambito di applicazione della normativa in materia di previdenza complementare. Sono inoltre iscritti anche le imprese e tutti gli altri soggetti tenuti all'applicazione di un Contratto collettivo nazionale per dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, ancorché diverso da quello di cui al primo periodo, ma comunque sottoscritto da almeno una delle parti di cui all'art. 1, co. 1, a condizione che detto contratto preveda la possibilità di iscrizione al Fondo dei dirigenti che non risultino già destinatari di altre forme di previdenza complementare a carattere negoziale, ferma restando la composizione degli Organi statuari di cui all'art. 15 co. 1, e 18 co. 1, nonché 24 co. 3; in ogni caso l'iscrizione è subordinata all'assenso delle parti contraenti di cui all'art. 1, co. 1, risultante dalla sottoscrizione di specifico accordo. Detta iscrizione, oltre l'integrale rispetto dello Statuto tempo per tempo vigente, comporta il medesimo trattamento contributivo ed erogativo, con gli effetti temporali previsti dal contratto suddetto.

5. L'adesione di cui ai commi precedenti, che comporta l'impegno a contribuire al Fondo ai sensi del successivo art. 8, esplica i suoi effetti anche ai fini di futuri rapporti di lavoro con aziende per le quali ricorrano le condizioni di cui al quarto comma.

6. L'iscrizione, previa adesione da parte dei dirigenti di cui al primo comma, si effettua secondo le disposizioni di cui al successivo art. 33.

**Art. 6**

## Scelte di investimento

1. Il Fondo è strutturato, secondo una gestione multicomparto, in almeno n. 2 comparti differenziati per profili di rischio e di rendimento, in modo tale da assicurare agli iscritti una adeguata possibilità di scelta. La Nota Informativa descrive le caratteristiche dei comparti e i diversi profili di rischio e rendimento.

2. Attualmente risultano attivati i seguenti comparti:

– comparto Assicurativo, realizzato mediante convenzione con un Pool di primarie compagnie di assicurazione, con prestazioni non inferiori al cumulo dei premi versati, con rendimento minimo garantito, consolidamento dei risultati e coefficienti di conversione in rendita predeterminati;

– comparto Bilanciato, con un profilo di rischio medio e possibili oscillazioni dei rendimenti nel corso della permanenza. Il livello massimo investibile in azioni è del 40% del valore del patrimonio. Il comparto non è assistito da garanzie di rendimento;

– comparto Sviluppo, orientato prevalentemente verso titoli di capitale con un profilo di rischio medio/alto. Il livello massimo investibile in azioni è del 75% del valore del patrimonio. Il comparto non è assistito da garanzie di rendimento.

Il comparto Assicurativo, in quanto garantito, è destinato ad accogliere anche il conferimento tacito del TFR, ai sensi della normativa vigente.

A seguito di tale conferimento è riconosciuta la facoltà di trasferire la posizione individuale, per la quota derivante da detto conferimento, ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al successivo co. 3, fermo restando che eventuali successivi trasferimenti saranno soggetti ai termini ed alle modalità di cui al menzionato terzo comma.

Con l'esercizio di detta facoltà si perde la qualità di conferitore tacito.

3. Il dirigente, all'atto dell'adesione, sceglie uno o più comparti in cui far confluire i versamenti contributivi, con facoltà di modificare nel tempo tale destinazione. L'iscritto può inoltre riallocare la propria posizione individuale tra i diversi comparti. Fra l'una e l'altra opzione di cui al presente comma deve trascorrere almeno un anno.

In relazione all'attivazione di comparti, l'iscritto può indicare i comparti prescelti, secondo modalità e termini definiti dal Consiglio di amministrazione al momento dell'attivazione medesima. In mancanza della predetta indicazione, la posizione si intende confermata nel comparto ovvero nei comparti di appartenenza.

Il Consiglio di amministrazione con regolamento di gestione fissa le quote minime da destinare a ciascun comparto, i tempi tecnici delle collocazioni, le conseguenze della mancata scelta del/i comparto/i all'atto dell'adesione ovvero dell'acquisizione dell'accantonamento costituito presso altro fondo, la procedura di interpello, l'allocazione d'ufficio, ed in generale ogni aspetto operativo connesso all'adesione al Fondo.

4. La Nota Informativa contiene la descrizione della politica di investimento effettivamente posta in essere, dei metodi di misurazione e delle tecniche di gestione del rischio utilizzate nonché della ripartizione strategica delle attività.

Nei limiti di cui al precedente co. 1, il Consiglio di amministrazione definisce per ciascun comparto finanziario la natura e la quantità degli investimenti di cui si compone nonché le linee di indirizzo gestionale, dandone opportuna informazione agli iscritti ed ai potenziali aderenti tramite la Nota Informativa.

5. Ciascun comparto finanziario potrà essere disattivato dall'Assemblea su proposta



del Consiglio, qualora il patrimonio netto dello stesso si riduca per almeno 2 esercizi consecutivi al di sotto della massa critica, originariamente o successivamente stabilita dal Consiglio medesimo. Comunque, nell'ambito del Fondo devono restare operanti almeno un comparto assicurativo, destinato ad accogliere il conferimento tacito del TFR, ed uno finanziario.

6. Nel regolamento di gestione sono analiticamente specificate le conseguenze della disattivazione per gli iscritti, l'esercizio o meno del diritto d'opzione, il riscatto anticipato, e più in generale tutte le questioni attinenti all'operatività dei comparti.

### **Art. 7**

#### **Spese**

1. L'iscrizione al Fondo comporta le seguenti spese:

a) spese relative alla fase di accumulo:

a1) direttamente a carico dell'iscritto in percentuale dei contributi versati, comprensivi di quota a carico del datore di lavoro, quota a carico del lavoratore, TFR, contribuzioni volontarie;

a2) indirettamente a carico dell'iscritto in percentuale del patrimonio del singolo comparto.

b) spese in cifra fissa a carico dell'iscritto collegate all'esercizio delle seguenti prerogative individuali dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi:

- trasferimento ad altra forma pensionistica;
- riscatto anticipato della posizione individuale;
- anticipazioni e reintegro delle stesse;
- riallocazione della posizione individuale tra i comparti previsti dal Fondo;
- mantenimento per oltre due anni della posizione non alimentata da nuovi contributi e nel caso di iscritti che abbiano destinato la posizione maturata a comparto/i diverso/i da quello/i di destinazione della contribuzione corrente.

c) Spese relative alla fase di erogazione delle rendite.

2. Gli importi relativi alle spese di cui al comma precedente sono riportati nella Nota Informativa. Il Consiglio di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota Informativa.

3. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite le spese gravanti sugli iscritti ed i costi effettivamente sostenuti dal Fondo e li indica nel Bilancio, nella Nota Informativa e nella comunicazione periodica.

4. Le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli iscritti e i costi effettivamente sostenuti dal Fondo sono prelevate o confluiscono in apposito fondo di riserva iscritto a Bilancio salvo diversa decisione dell'organo assembleare.

**PARTE III:  
CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI**

**Art. 8**

Contribuzione

1. Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del dirigente, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando ovvero mediante il solo conferimento del TFR maturando.

2. La misura minima dei contributi a carico, rispettivamente, delle imprese e dei dirigenti iscritti è stabilita dalla fonte istitutiva in misura percentuale secondo i criteri indicati all'art. 8, co. 2, del Decreto.

3. Ferme restando le predette misure minime, riportate nella Nota Informativa, l'iscritto determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico secondo i criteri stabiliti dalle fonti istitutive e con le modalità fissate dal Consiglio di amministrazione.

I contributi non consistenti nella destinazione di quota o dell'intero TFR, sono calcolati secondo le modalità stabilite dagli Accordi, tempo per tempo vigenti, sottoscritti dalle parti contraenti di cui all'art. 1, co. 1, quali parti istitutive.

4. E' prevista l'integrale destinazione del TFR maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota Informativa.

5. L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive.

6. In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del TFR maturando al Fondo. E' possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

7. Il versamento degli importi dovuti al Fondo in base a quanto disposto dai commi precedenti, deve essere effettuato dall'impresa con cadenza trimestrale, anche per la parte a carico del dirigente e previa trattenuta sulla sua retribuzione, entro il giorno 20 del mese successivo al trimestre al quale è riferita la retribuzione su cui gravano i contributi, salvo differimento al primo giorno lavorativo utile, quand'anche cadente in festività locale, in caso di coincidenza con il sabato o con giorno festivo a carattere nazionale. I trimestri hanno sempre inizio con il primo giorno dei mesi di gennaio, aprile, luglio, ottobre.

8. Fermo restando quanto previsto dagli accordi istitutivi e la conseguente attività di recupero delle omissioni contributive, posta in essere d'iniziativa dal Fondo, nelle ipotesi di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa e di altre procedure concorsuali, ed in genere ogniqualvolta ritenga, in base all'esame delle singole eccezionali situazioni, che il credito contributivo non possa essere recuperato in tutto o in parte, il Consiglio di amministrazione del Fondo potrà accettare, dal dirigente che ne faccia richiesta, il versamento degli importi contributivi dovuti, anche per la parte a carico dell'impresa, nonché degli eventuali interessi di mora, con contestuale surroga del dirigente nei diritti di credito del Fondo ai sensi dell'art. 1201 cod. civ., salva l'operatività del fondo di cui al Decreto Legislativo n. 80/92.

9. L'iscritto può proseguire volontariamente la contribuzione al Fondo, oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.

Il Consiglio di amministrazione regola modalità e termini per il versamento al Fondo di detta contribuzione.

10. In caso di mancato o ritardato versamento le aziende sono tenute a corrispondere al Fondo, oltre all'importo dei contributi insoluti, un interesse di mora su base annua, determinato dal Consiglio di amministrazione del Fondo in misura non inferiore al tasso ufficiale di riferimento in vigore al 1° gennaio di ogni anno, maggiorato di tre punti.

11. Qualora i contributi dovuti siano corrisposti oltre i primi due mesi dalla scadenza suddetta, il tasso di mora di cui al comma precedente è aumentato di 0,3 punti percentuali per ciascun mese intero successivo ai primi due e fino al trentaseiesimo mese successivo.

12. Gli interessi di mora effettivamente riscossi dal Fondo sono destinati a coprire, per ciascuna posizione individuale, la perdita subita a causa del ritardato versamento dei contributi, nei limiti stabiliti dal Consiglio di amministrazione tenuto conto del rendimento assicurativo ovvero della valorizzazione finanziaria relativi alla posizione individuale medesima. L'eventuale residuo è destinato alle finalità indicate dal precedente art. 7.

13. Qualora il Fondo riceva contributi non accreditabili, l'impresa viene formalmente invitata a far conoscere l'entità del contributo per ciascun dirigente iscritto, disponendosi la restituzione dei contributi non accreditabili, trascorsi due mesi dall'invito, nel caso di omessa risposta o di risposta che, comunque, non consenta l'accredito del contributo stesso. Per effetto di detta restituzione, si determina una situazione di inadempimento totale nei confronti del Fondo, a decorrere dalla data di invio del predetto invito.

### Art. 9

#### Determinazione della posizione individuale

1. La posizione individuale consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun iscritto, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti delle posizioni pensionistiche, dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite e dagli interessi di mora destinati alla posizione ai sensi dell'art. 8, è ridotta da riscatti parziali, anticipazioni ed oneri gravanti sulla posizione.

2. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'iscritto, di cui all'art. 7, co. 1, lett. a), e delle eventuali somme destinate a copertura delle prestazioni accessorie espressamente esplicitate.

3. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti prescelti dall'iscritto. Il rendimento dei comparti Finanziari è calcolato come variazione del valore della quota degli stessi nel periodo considerato.

4. Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.

5. Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione in-

individuale di ciascun iscritto ai comparti Finanziari con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

6. Il rendimento del comparto Assicurativo viene calcolato e riconosciuto in base ai criteri riportati nella convenzione assicurativa tempo per tempo vigente.

7. Ulteriori specificazioni sul calcolo dei rendimenti nei comparti sono contenuti nella Nota Informativa.

## **Art. 10**

### **Prestazioni pensionistiche**

1. Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'iscritto, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'iscritto che prosegue volontariamente la contribuzione dopo il pensionamento ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

2. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

3. L'iscritto ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa da cui derivi l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

4. L'iscritto ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50% della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua, senza reversibilità a favore dell'iscritto, il 70% della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50% dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'iscritto può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

5. L'iscritto che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, dalla quale derivi una posizione pensionistica complementare che sia stata conservata, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

6. Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbli-

gatoria.

7. L'iscritto che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima. In tal caso si applica quanto previsto dall'art. 12 commi 6 e 7.

### **Art. 11**

#### **Erogazione della rendita**

1. Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle disposizioni per i fondi pensione preesistenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del Decreto Legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modifiche ed integrazioni.

2. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica il valore della posizione individuale, risultante dal comparto Assicurativo, garantito, e/o dai comparti Finanziari, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare in forma di capitale, viene impiegato quale premio unico per la costituzione di rendita vitalizia immediata.

3. Il Fondo può prevedere anche altre forme di rendita vitalizia le cui caratteristiche sono specificate nella Nota Informativa.

### **Art. 12**

#### **Trasferimento e riscatto della posizione individuale**

1. L'iscritto, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.

2. Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, l'iscritto, che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento può:

a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;

b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa da cui derivi l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;

c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente da cui derivi la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo, o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa da cui derivi l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Il riscatto non è tuttavia consentito ove tali eventi si verificano nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari, nel qual caso vale quanto previsto all'art. 10, co. 3;

d) riscattare l'intera posizione individuale maturata, ai sensi dell'art. 14, co. 5 del

Decreto nell'ipotesi di perdita dei requisiti di partecipazione necessaria al Fondo, e sempre che non si determinino entro un anno le condizioni per l'esercizio della facoltà di trasferimento di cui all'art. 14, co. 2, lett. a), del Decreto; ai fini dell'esercizio di detta facoltà, il dirigente presenta domanda corredata da dichiarazione responsabile di mancata partecipazione a detta forma pensionistica complementare.

e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, anche in assenza di contribuzione.

3. All'iscritto che raggiunga il diritto al pensionamento obbligatorio ed effettivamente lo eserciti, cessando il rapporto di lavoro senza aver maturato il diritto alla prestazione pensionistica complementare a carico del Fondo è attribuita immediatamente la facoltà di riscatto sull'intera posizione individuale.

4. In caso di decesso dell'iscritto prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica, la posizione individuale è riscattata dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche, ovvero, in assenza di indicazioni, dagli eredi. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.

5. Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.

6. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'iscritto, con tempestività e comunque entro il termine massimo di sei mesi dalla ricezione della richiesta; l'importo oggetto di trasferimento o riscatto è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile per ciascun comparto di appartenenza, successivo a quello in cui il Fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto al trasferimento o al riscatto.

7. Il trasferimento della posizione individuale ed il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.

### **Art. 13**

#### **Anticipazioni**

1. L'iscritto può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:

a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75%, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui all'art. 3, co. 1, lett. a), b), c) e d) del Decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380;

c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30%, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.

2. Le disposizioni che specificano i casi e regolano le modalità operative in materia

di anticipazioni sono riportate in apposito documento.

3. Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75% della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.

4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione, sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.

5. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'iscritto e in qualsiasi momento, secondo modalità stabilite dal Consiglio di amministrazione.

6. Le anticipazioni di cui al co. 1, lett. a), sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

#### **PARTE IV: PROFILI ORGANIZZATIVI**

##### **A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO**

#### **Art. 14 Organi del Fondo**

1. Sono Organi del Fondo:
  - l'Assemblea;
  - il Consiglio di amministrazione;
  - il Collegio dei Sindaci.

#### **Art. 15 Assemblea – Criteri di costituzione e composizione**

1. L'Assemblea è formata da 10 rappresentanti (di seguito denominati "Rappresentanti") dei quali, in attuazione del principio di pariteticità stabilito nella fonte istitutiva, 5 nominati da Confindustria e 5 eletti dai dirigenti, secondo quanto stabilito dal Regolamento elettorale emanato dalle parti istitutive.

2. I Rappresentanti rimangono in carica tre anni e sono rieleggibili.

3. Qualora un Rappresentante nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo, la sostituzione è effettuata, per il periodo residuo mediante nuova designazione o elezione.

Il Rappresentante subentrante ai sensi del precedente comma cessa dalla carica contestualmente ai Rappresentanti in carica all'atto della sua elezione.

**Art. 16****Assemblea – Attribuzioni**

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria delibera in materia di:
  - a) approvazione del Bilancio annuale accompagnato dalla relazione sulla gestione, predisposti dal Consiglio di amministrazione;
  - b) nomina e revoca dei Consiglieri di amministrazione e dei componenti il Collegio dei Sindaci tenendo conto dei previsti requisiti di onorabilità e professionalità, con indicazione, per il Collegio medesimo, del Presidente scegliendolo fra i componenti della parte in cui non è stato individuato il Presidente del Consiglio di amministrazione.
  - c) scelta della società di revisione su proposta motivata del Collegio dei Sindaci ed eventuale esercizio dell'azione di responsabilità nei confronti della stessa;
  - d) sollecitazione al Consiglio di amministrazione per l'elaborazione, da parte di quest'ultimo, di proposte in materia di indirizzi generali sull'attività del Fondo;
  - e) eventuali proposte, formulate dal Consiglio di amministrazione in materia di indirizzi generali sull'attività del Fondo, salvo quanto di competenza dell'Assemblea straordinaria.
3. L'Assemblea in seduta straordinaria delibera in materia di:
  - a) modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio di amministrazione;
  - b) scioglimento e procedure di liquidazione del Fondo, relative modalità e nomina dei liquidatori;
  - c) quant'altro le sia espressamente demandato dallo Statuto.

**Art. 17****Assemblea – Modalità di funzionamento e deliberazioni**

1. L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, su convocazione del Consiglio di amministrazione per l'adempimento di cui all'art. 16. co 2, alla lett. a).
2. La convocazione, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è effettuata a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, da inviare ai Rappresentanti almeno quindici giorni liberi prima della data della riunione. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione telegrafica contenente in ogni caso l'ordine del giorno e da spedire almeno sette giorni liberi prima della riunione.
3. L'Assemblea deve essere altresì convocata dal Presidente del Consiglio di amministrazione quando lo richieda, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno un decimo dei Rappresentanti di cui al primo comma dell'art. 15, ovvero dei componenti il Consiglio di amministrazione.
4. L'Assemblea ordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno gli otto decimi dei Rappresentanti di cui al primo comma dell'art. 15 o dei loro delegati e delibera con il voto favorevole dei sette decimi dei Rappresentanti di cui al medesimo primo comma



dell'art.15 o dei loro delegati.

5. Qualora l'Assemblea non sia validamente costituita nella prima convocazione, si provvederà ad una seconda convocazione mediante telegramma, contenente l'ordine del giorno, da inviare almeno sette giorni liberi prima della data di riunione.

6. Le deliberazioni in seconda convocazione sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei Rappresentanti di cui al primo comma dell'art.15 o dei loro delegati.

7. L'Assemblea straordinaria è convocata con le stesse modalità e nei termini stabiliti per le convocazioni dell'Assemblea ordinaria.

8. L'Assemblea straordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno gli otto decimi dei Rappresentanti di cui al primo comma dell'art.15 o dei loro delegati e delibera all'unanimità.

9. Qualora l'Assemblea non sia validamente costituita nella prima convocazione, si provvederà ad una seconda convocazione.

10. Le deliberazioni assunte in seconda convocazione dall'Assemblea straordinaria sono valide con il voto favorevole dei sette decimi dei Rappresentanti di cui al primo comma dell'art.15 o dei loro delegati.

11. Ogni Rappresentante ha diritto ad un voto.

12. Ogni Rappresentante può, mediante delega comunicata tramite l'organizzazione di appartenenza, farsi rappresentare in Assemblea da altro componente di questa, ovvero da altro soggetto. Ciascuno dei soggetti partecipanti all'Assemblea può portare non più di due deleghe.

13. L'Assemblea, ordinaria o straordinaria, non può assumere deliberazioni comunque in contrasto con gli accordi sindacali tra le Parti contraenti di cui all'art. 1, co. 1 o in contrasto con normative secondarie, operanti per i fondi pensione preesistenti, emanate da Covip o da altre istituzioni.

14. L'Assemblea, sia ordinaria che straordinaria, si svolge presso la sede del Fondo, ovvero in altro luogo, in territorio nazionale, indicato nella convocazione ed è presieduta dal Presidente del Consiglio di amministrazione ovvero, in sua assenza, dal Vice Presidente.

15. Chi presiede l'Assemblea ne constata la regolarità della costituzione e verifica la validità delle eventuali deleghe.

16. Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria è redatto da un Segretario, anche non Rappresentante, nominato dall'Assemblea ed è sottoscritto, oltre che da quest'ultimo, da chi presiede l'Assemblea.

17. Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria può essere redatto da un notaio.

## **Art. 18**

### **Consiglio di amministrazione – Criteri di costituzione e composizione**

1. Il Fondo è amministrato da un Consiglio di amministrazione costituito da 12 componenti: in attuazione del principio di pariteticità, 6 designati da Confindustria, e 6 eletti dai rappresentanti dei dirigenti in Assemblea.

2. L'elezione dei componenti di parte dirigenziale avviene sulla base delle seguenti modalità:

a) liste di candidati, da depositarsi presso la sede del Fondo almeno dieci giorni prima di quello fissato per l'Assemblea dei Rappresentanti in prima convocazione, possono essere presentate dalla parte istitutiva dirigenziale e/o da almeno la metà dei Rappresentanti dei dirigenti in Assemblea. Ciascun Rappresentante può sottoscrivere una sola lista. Unitamente alla lista, entro lo stesso termine, deve essere depositata dichiarazione dei singoli candidati per accettazione della candidatura;

b) le liste sono composte da un numero di candidati pari al numero dei Consiglieri di parte dirigenziale da eleggere, oltre a tre "supplenti";

c) hanno diritto al voto i Rappresentanti dei dirigenti in Assemblea; ciascuno dei quali può votare una sola lista;

d) risulteranno eletti i candidati della lista che avrà riportato il voto favorevole di almeno i tre quarti dei votanti. Se la maggioranza indicata non è raggiunta, si procederà a nuova votazione.

I Consiglieri eletti dai Rappresentanti dei dirigenti in Assemblea ed i Consiglieri designati da Confindustria costituiscono un collegio unico ed indivisibile.

3. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.

La carica di componente del Consiglio di amministrazione è incompatibile con la posizione di dipendente del Fondo.

4. La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità, comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.

5. I componenti del Consiglio di amministrazione durano in carica tre anni e possono essere riconfermati per non più di tre mandati consecutivi.

## **Art. 19**

### **Cessazione e decadenza degli Amministratori**

1. Qualora nel corso del mandato uno o più Amministratori in rappresentanza delle aziende dovessero cessare dall'incarico per qualsiasi motivo, sono sostituiti per il periodo residuo su designazione di Confindustria.

2. Qualora nel corso del mandato uno o più Amministratori in rappresentanza dei dirigenti dovessero cessare dall'incarico per qualsiasi motivo, subentrano i supplenti della lista risultata vincitrice, secondo l'ordine di lista, ovvero in mancanza vengono indette nuove elezioni. Al Consiglio di amministrazione sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente comma.

3. Gli Amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

4. Se per effetto dei subentri di cui ai precedenti commi risulta sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli Amministratori in carica devono senza indugio

convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.

5. Qualora venissero a cessare tutti gli Amministratori, deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea da parte del Collegio dei Sindaci, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

6. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio decadono dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo.

### **Art. 20**

#### Consiglio di amministrazione – Attribuzioni

1. Al Consiglio di amministrazione sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto, esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del Fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

2. In particolare il Consiglio:

a) elegge nel proprio ambito il Presidente scegliendolo, alternativamente, per un mandato, tra i Consiglieri designati da Confindustria e, per quello successivo, tra i Consiglieri eletti dai delegati in rappresentanza dei dirigenti iscritti. Elegge altresì contestualmente il Vice Presidente scegliendolo ogni volta tra i componenti della parte in cui non è stato individuato il Presidente;

b) definisce l'organizzazione del Fondo e ne cura la gestione; adotta altresì le determinazioni idonee a consentire l'adeguamento della gestione alle disposizioni normative vigenti; nomina e revoca, con la maggioranza e la composizione di cui alla successiva lett. w) il Direttore Generale Responsabile del Fondo per gli effetti previsti dall'art. 5 del Decreto, commi 2 e 3;

c) con la maggioranza degli otto dodicesimi dei componenti e previa informazione alle parti istitutive a cura del Presidente del Fondo, delibera l'adeguamento della normativa statutaria e regolamentare alle innovazioni legislative e della normativa secondaria, nonché delle fonti istitutive che dovessero sopravvenire, e a seguito di disposizioni, istruzioni o indicazioni della Covip dandone successiva informazione all'Assemblea;

d) con la maggioranza degli otto dodicesimi dei componenti delibera la sottoposizione all'Assemblea, anche su sollecitazione della stessa, di eventuali proposte attinenti alle altre modifiche dello Statuto, nonché alla procedura di liquidazione del Fondo; le proposte di modificazione dell'art. 6 devono essere deliberate, comunque, con la maggioranza e la composizione di cui alla lett. w);

e) avvia la procedura per l'elezione dei componenti l'Assemblea, secondo quanto previsto dal regolamento elettorale;

f) stabilisce le modalità di iscrizione al Fondo;

g) adotta le risoluzioni in materia di informazione in favore dei potenziali aderenti e degli iscritti, sia nella fase costitutiva del rapporto sia nello svolgimento del rapporto

stesso, definendo le modalità e il contenuto delle conseguenti comunicazioni, in particolare per quanto attiene agli effetti delle iscrizioni e delle opzioni di comparto, all'assetto gestorio del Fondo, alle spese ed oneri ed alle facoltà correlate alla titolarità della posizione;

h) stabilisce le modalità di versamento dei contributi di cui all'art. 8 e quelle di compilazione e trasmissione degli elenchi nominativi con l'indicazione delle contribuzioni corrispondenti ad ogni singolo dirigente;

i) stabilisce le modalità di esercizio della facoltà di reintegrazione della posizione che sia stata in parte anticipata;

j) stabilisce le quote minime della contribuzione corrente ovvero della posizione maturata da destinare a ciascun comparto;

k) stabilisce, coerentemente con le disposizioni del presente Statuto, le modalità per la presentazione della domanda di prestazione nonché delle domande per l'esercizio delle facoltà di cui agli articoli 6, 12 e 13; per i predetti fini emana con la maggioranza degli otto dodicesimi dei componenti il regolamento di gestione di cui al precedente art. 6;

l) definisce i criteri di ordine attuariale e/o finanziario coerenti con il modello gestionale prescelto, per la determinazione dell'entità della posizione individuale dell'iscritto per gli effetti di cui all'art. 14 del Decreto;

m) definisce il contenuto delle ulteriori opzioni per l'iscritto ai fini dell'erogazione delle rendite di cui all'art. 11;

n) definisce le disposizioni attuative dell'art. 13 ed emana il relativo documento;

o) determina l'interesse di mora da applicare sui contributi versati in ritardo;

p) decide insindacabilmente e definitivamente sugli eventuali ricorsi degli iscritti;

q) con la maggioranza degli otto dodicesimi dei componenti valuta le condizioni per consentire il trasferimento collettivo e ne definisce procedura e modalità; nei casi ritenuti dallo stesso Consiglio, con apposita delibera, di particolare delicatezza, la proposta di trasferimento viene sottoposta all'esame delle parti contraenti perché esprimano il loro orientamento;

r) con la maggioranza degli otto dodicesimi dei componenti:

- determina, periodicamente, in relazione alle presumibili esigenze del Fondo, l'ammontare della quota parte dei contributi di cui all'art. 8 e/o dei rendimenti finanziari di essi, da destinare alle spese di gestione del Fondo medesimo, ai sensi dell'art.7;

- può determinare, periodicamente, l'importo di partecipazione alle spese di gestione nelle ipotesi di cui all'art. 7, co. 1, lett. a), nonché conseguenti all'esercizio di facoltà individuali, di cui al co. 1, lett. b) del medesimo articolo;

- stabilisce le modalità di ripartizione degli oneri comuni a più comparti;

s) predisporre e presenta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria il Bilancio annuale, nonché la relazione sulla gestione attinente alla situazione consuntiva di ogni esercizio e alla attività svolta dal Fondo; predisporre ogni forma di rendicontazione necessaria in conformità alle disposizioni normative vigenti, ivi compreso il prospetto ufficiale del valore e della composizione del patrimonio;

t) con la maggioranza degli otto dodicesimi dei componenti, sottopone all'Assemblea eventuali proposte attinenti agli indirizzi generali del Fondo;

u) ricerca e definisce accordi quadro con le Organizzazioni rappresentative del set-

tore assicurativo e/o del settore finanziario, a livello nazionale e/o internazionale; gestisce la procedura di selezione dei gestori finanziari secondo il disposto di cui all'art. 6, co. 6 del Decreto;

v) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente Statuto, la politica di investimento e i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di gestione delle risorse, deliberando la loro eventuale variazione;

w) con la maggioranza degli otto dodicesimi dei componenti delibera la stipulazione, con le società prescelte, di convenzioni assicurative e/o finanziarie anche mediante ricorso a una pluralità di linee di investimento, nel rispetto delle procedure approvate da Covip, operanti per i fondi pensione preesistenti; per quanto concerne la stipulazione di convenzioni finanziarie valgono le previsioni di cui all'art. 27, commi 3 e 4; individua la banca depositaria cui affluiscono le risorse destinate ai comparti Finanziari e definisce i contenuti della relativa convenzione. Per queste delibere è necessaria la presenza di almeno 5 componenti (di cui almeno 2 per parte) in possesso di almeno uno dei requisiti di professionalità di cui all'art. 2, comma 1, lettere da a) ad f), Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 79/2007 e successive modifiche ed integrazioni.

x) esercita il diritto di voto relativo ai valori mobiliari nei quali risultano investite le risorse dei comparti finanziari, anche attraverso apposita delega;

y) valuta i risultati ottenuti dalle imprese assicurative e dai gestori finanziari mediante raffronto con parametri di mercato oggettivi e confrontabili. Relativamente ai gestori finanziari, la valutazione è effettuata in base a quanto previsto nell'art. 27, co.5;

z) con la maggioranza e la composizione di cui alla lett. w) e nella ricorrenza dei presupposti di cui all'art. 6, co. 5 può deliberare la proposta all'Assemblea di disattivazione di comparti;

aa) predispone e presenta all'approvazione dell'Assemblea straordinaria i provvedimenti ritenuti idonei alla salvaguardia dell'equilibrio del Fondo, dandone comunicazione al Collegio dei Sindaci. Della circostanza il Presidente dà preventivamente comunicazione alla COVIP, ai sensi dell'art. 15, co. 4 del Decreto.

## **Art. 21**

### **Consiglio di amministrazione – Modalità di funzionamento e responsabilità**

1. Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono fatte a mezzo raccomandata, telefax o e-mail, da inviare ai componenti il Consiglio ed il Collegio dei Sindaci almeno dieci giorni liberi prima della data di riunione.

2. In casi di particolare urgenza il termine di convocazione è ridotto alla metà.

3. Il Consiglio si riunisce almeno quattro volte l'anno ed ogni qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo ovvero almeno un terzo dei suoi componenti lo richieda. E' consentita agli Amministratori la partecipazione a distanza alle riunioni del Consiglio, mediante sistemi di collegamento in tele-conferenza ed in video conferenza, purché il Segretario affianchi il Presidente nella sede da questi prescelta, divenendo quest'ultima la sede

formale della riunione. Il numero massimo dei Consiglieri collegabili in teleconferenza o video conferenza non può essere superiore a due; il Presidente accerta – dandone atto a verbale – l'identità dei Consiglieri, presenti e collegati in tele o videoconferenza.

4. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza o impedimento di questi, dal Vice Presidente. In caso di assenza o impedimento anche del Vice Presidente, le riunioni sono presiedute dal Consigliere presente più anziano in carica, ovvero, a parità di anzianità in carica, dal Consigliere più anziano di età.

5. Per la validità delle sedute del Consiglio è necessaria la presenza di almeno i sette dodicesimi dei componenti.

6. Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti, salvo quanto indicato nell'art. 20 per i casi nei quali è richiesta la maggioranza e la composizione ivi specificata.

7. Delle riunioni del Consiglio di amministrazione è redatto da un segretario anche non Consigliere, su apposito libro, il relativo verbale sottoscritto oltre che da quest'ultimo anche da chi presiede il Consiglio.

8. Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dal presente Statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di funzioni in concreto attribuite ad uno o più Amministratori.

9. Nei confronti degli Amministratori si applicano le disposizioni di cui agli articoli 2391, primo comma, 2392, 2393, 2394, 2394/bis, 2395 e 2629 bis del Codice Civile.

## **Art. 22**

### **Presidente e Vice Presidente**

1. Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di amministrazione nel suo ambito.

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale del Fondo e sta per esso in giudizio. Per determinati atti può conferire deleghe al Vice Presidente ovvero – in casi eccezionali – ad uno o più componenti del Consiglio di amministrazione.

3. Sovrintende al funzionamento del Fondo, convoca e presiede le sedute dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione, provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali Organi e svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio.

4. Il Presidente trasmette alla COVIP ogni variazione o innovazione della fonte istitutiva ed allega una nota nella quale è descritto il contenuto della variazione stessa.

5. Il Presidente ed il Vice Presidente durano in carica fino alla cessazione del mandato consiliare.

6. In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.

7. Nel caso in cui concorra l'assenza o l'impedimento temporanei del Vice Presidente, questi è sostituito dal Consigliere più anziano in carica, ovvero, a parità di anzianità in carica, dal Consigliere più anziano di età.

### **Art. 23**

#### Direttore generale responsabile del Fondo

1. Il Direttore Generale responsabile del Fondo è nominato dal Consiglio di amministrazione.

2. Il Direttore Generale responsabile del Fondo deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente.

3. Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico.

4. Il Consiglio di amministrazione deve accertare il possesso in capo al Direttore Generale responsabile del Fondo dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

5. Il Direttore Generale responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice Civile.

6. Spetta in particolare al Direttore Generale responsabile del Fondo:

a) verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli iscritti, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni del presente Statuto;

b) vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione finanziaria del Fondo;

c) inviare alla COVIP, sulla base delle disposizioni dalla stessa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente;

d) vigilare sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli iscritti;

7. Il Direttore Generale responsabile del Fondo ha l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

### **Art. 24**

#### Collegio dei Sindaci – Criteri di costituzione

1. E' costituito un Collegio dei Sindaci, composto da 6 componenti effettivi e 4 supplenti, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità, ed in assenza di cause di

ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.

2. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di incompatibilità comportano la decadenza dall'incarico.

3. In attuazione del principio di pariteticità, di essi 3 componenti effettivi e 2 supplenti sono designati da Confindustria, e 3 componenti effettivi e 2 supplenti sono eletti dai Rappresentanti dei Dirigenti in Assemblea.

4. L'elezione dei 3 componenti effettivi e dei 2 supplenti di parte dirigenziale avviene sulla base delle seguenti modalità:

a) liste di candidati, da depositarsi presso la sede del Fondo almeno dieci giorni prima di quello fissato per l'Assemblea dei Rappresentanti in prima convocazione, possono essere presentate dalla parte istitutiva dirigenziale e/o da almeno la metà dei Rappresentanti dei dirigenti in Assemblea. Ciascun Rappresentante può sottoscrivere una sola lista. Unitamente alla lista, entro lo stesso termine, deve essere depositata dichiarazione dei singoli candidati per accettazione della candidatura;

b) le liste sono composte da un numero di candidati pari al numero dei Sindaci di parte dirigenziale da eleggere, oltre a due supplenti;

c) hanno diritto al voto i Rappresentanti dei dirigenti in Assemblea, ciascuno dei quali può votare una sola lista;

d) risulteranno eletti i candidati della lista che avrà riportato il voto favorevole di almeno i tre quarti dei votanti.

I componenti eletti dai Rappresentanti dei dirigenti in Assemblea ed i componenti designati da Confindustria costituiscono un collegio unico ed indivisibile.

5. I componenti del Collegio dei Sindaci durano in carica tre anni e possono essere riconfermati per non più di tre mandati consecutivi.

6. Il Sindaco che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito dal supplente nominato in rappresentanza delle rispettive parti.

7. La carica di componente del Collegio dei Sindaci è incompatibile con la posizione di dipendente del Fondo.

8. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente nella persona indicata dall'Assemblea ai sensi del precedente art. 16.

9. La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

## **Art. 25**

### **Collegio dei Sindaci – Attribuzioni**

1. Il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione del Fondo, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.

2. Il Collegio propone, con motivazione, all'Assemblea la nomina della società di



revisione, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 39/2010.

3. Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

4. Il Collegio ha altresì l'obbligo di comunicare alla COVIP eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo e di trasmettere alla COVIP sia i verbali delle riunioni nelle quali abbia riscontrato che i fatti esaminati integrino fattispecie di irregolarità, sia i verbali delle riunioni che abbiano escluso la sussistenza di tali irregolarità allorché, ai sensi dell'art. 2404 cod. civ., ultimo comma, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.

### **Art. 26**

#### Collegio dei Sindaci – Modalità di funzionamento e responsabilità

1. Il Collegio si riunisce almeno ogni novanta giorni.

2. Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono fatte a mezzo raccomandata, telefax o e-mail, da spedire ai componenti il Collegio dei Sindaci almeno dieci giorni liberi prima della data di riunione. In casi di particolare urgenza il termine può essere ridotto alla metà.

3. Il Collegio redige il verbale di ciascuna riunione. Le riunioni del Collegio dei Sindaci sono valide con la presenza della maggioranza dei Sindaci e le relative deliberazioni sono assunte a maggioranza dei presenti.

4. I Sindaci che non assistano senza giustificato motivo, durante un esercizio sociale, a due riunioni del Collegio, decadono.

5. I componenti effettivi del Collegio devono assistere alle riunioni del Consiglio di amministrazione e dell'Assemblea e sono convocati con le stesse modalità. I Sindaci che non assistano senza giustificato motivo a due Assemblee consecutive o, durante un esercizio sociale, a due riunioni consecutive del Consiglio di amministrazione, decadono.

6. I Sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.

7. Essi sono responsabili in solido con gli Amministratori per i fatti o le omissioni di questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.

8. L'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci è disciplinata dall'art. 2407 del cod. civ.

**B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE****Art. 27****Incarichi di gestione**

1. Per la gestione delle risorse, il Fondo può utilizzare sia convenzioni di natura assicurativa, sia convenzioni di natura finanziaria, il cui contenuto forma oggetto di adeguata pubblicizzazione, stipulate con gestori abilitati ai sensi delle specifiche normative vigenti.

2. Le risorse del Fondo destinate ai comparti Finanziari sono gestite nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa applicabile ai fondi pensione preesistenti.

3. I soggetti gestori finanziari sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori, ed i criteri di scelta dei gestori. A tal fine il Consiglio di amministrazione si attiene alle disposizioni operanti per i fondi pensione preesistenti.

4. Il Consiglio di amministrazione definisce i contenuti delle convenzioni di gestione nel rispetto dei criteri previsti dalla normativa applicabile ai fondi pensione preesistenti, delle delibere assunte in materia di politiche di investimento, nonché delle previsioni di cui al presente Statuto.

5. Il Consiglio di amministrazione definisce altresì fattori qualitativi e quantitativi per il controllo dell'attività dei gestori e dei relativi risultati.

**Art. 28****Banca depositaria**

1. Le risorse del Fondo destinate ai comparti Finanziari sono depositate presso un'unica banca depositaria, sulla base di apposita convenzione, regolata dalla normativa vigente.

2. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo nel rispetto della normativa applicabile ai fondi pensione preesistenti.

3. Lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è incompatibile con lo svolgimento dell'incarico di banca depositaria.

**Art. 29****Conflitti di interesse**

1. La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

**Art. 30**

## Gestione amministrativa

1. Al Fondo spetta curare ogni attività inerente la gestione amministrativa; in particolare al Fondo compete:

- a) la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
- b) la tenuta della contabilità;
- c) la raccolta e gestione delle adesioni;
- d) la verifica delle posizioni contributive individuali degli iscritti;
- e) la gestione delle prestazioni;
- f) la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
- g) la predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli iscritti;
- h) gli adempimenti fiscali e civilistici.

2. L'assetto amministrativo-contabile del Fondo e' definito dal Consiglio di amministrazione, in conformità alle disposizioni normative vigenti.

**Art. 31**

## Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio

1. Il Consiglio di amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla normativa vigente per i fondi pensione preesistenti.

2. Il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.

3. Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio e il Bilancio del Fondo sono redatti in conformità alle disposizioni normative vigenti.

**Art. 32**

## Esercizio sociale e bilancio d'esercizio

1. L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

2. Entro i quattro mesi successivi alla chiusura di ciascun esercizio, il Consiglio di amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea il Bilancio consuntivo dell'esercizio precedente. Il Bilancio é accompagnato dalla relazione sulla gestione del Consiglio di amministrazione, dalla relazione del Collegio dei Sindaci e da quella della società di revisione incaricata anche del controllo contabile.

3. Il Bilancio, le relazioni degli Amministratori e dei Sindaci e della società di revisione incaricata anche del controllo contabile restano depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea, affinché ciascun componente possa prenderne visione.

4. Il Bilancio e le relazioni che l'accompagnano vengono trasmesse, entro il mese di maggio di ciascun anno, alle Organizzazioni sindacali firmatarie degli Accordi di cui all'art. 1.

**PARTE V:  
RAPPORTI CON GLI ISCRITTI**

**Art. 33**

Modalità di adesione

1. L'adesione al Fondo avviene su moduli predisposti dallo stesso o su documento di contenuto corrispondente e deve essere preceduta dalla consegna dello Statuto e della documentazione informativa prevista dalla normativa vigente; nell'occasione, il dirigente effettua anche l'opzione iniziale di comparto.

2. L'adesione esplica i suoi effetti anche ai fini dell'art. 5 co. 5.

3. All'atto dell'adesione il Fondo verifica la sussistenza dei requisiti di partecipazione.

4. L'aderente è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo.

5. La domanda di adesione è presentata dall'aderente per il tramite del datore di lavoro che ugualmente la sottoscrive e, secondo le norme del presente Statuto e della fonte istitutiva, impegna entrambi nei confronti del Fondo, anche per gli effetti di cui all'art. 8, co. 7.

6. In caso di nomina o assunzione come dirigente di soggetto che non risulti iscritto al Fondo le imprese industriali e gli altri soggetti di cui all'art. 5, co. 4 dello Statuto, devono comunicare, in caso di adesione al Fondo, i relativi dati anagrafici.

7. Le comunicazioni di cui ai precedenti commi devono essere effettuate secondo le modalità ed i termini stabiliti dal Consiglio di amministrazione e corredate di ogni elemento da quest'ultimo ritenuto necessario.

8. Sempre con le modalità e nei termini stabiliti dal Consiglio di amministrazione, i datori di lavoro devono altresì comunicare al Fondo ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro con un dirigente alle loro dipendenze iscritto al Fondo.

9. In caso di adesione mediante conferimento tacito del TFR, il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.

**Art. 34**

## Trasparenza nei confronti degli aderenti e degli iscritti

1. Il Fondo mette a disposizione degli aderenti: lo Statuto del Fondo, la Nota Informativa, il Bilancio e la relazione della società di revisione che esercita il controllo contabile, il documento sulle anticipazioni di cui all'art. 13, co. 2, e tutte le altre informazioni utili all'aderente secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti in materia. Gli stessi documenti sono disponibili sul sito internet del Fondo. Su richiesta, il materiale viene inviato agli interessati.

2. In conformità alle disposizioni normative vigenti, viene inviata annualmente all'iscritto una comunicazione contenente informazioni sulla sua posizione individuale, sui costi sostenuti e sull'andamento della gestione.

**Art. 35**

## Comunicazioni e reclami

1. Il Fondo definisce le modalità attraverso le quali gli iscritti possono interloquire per rappresentare le proprie esigenze e presentare reclami. Tali modalità sono portate a conoscenza degli iscritti nella Nota Informativa.

**PARTE VI:  
NORME FINALI****Art. 36**

## Modifica dello Statuto

1. Le modifiche dello Statuto sono deliberate dall'Assemblea straordinaria del Fondo e sottoposte all'approvazione della COVIP.

2. Il Consiglio di amministrazione provvede ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni normative o della fonte istitutiva, nonché di disposizioni, istruzioni o indicazioni della COVIP.

3. Le modifiche di cui al comma precedente sono portate a conoscenza dell'Assemblea alla prima riunione utile e trasmesse alla COVIP.

**Art. 37**

## Cause di scioglimento del Fondo e modalità di liquidazione del patrimonio

1. Il Fondo si scioglie per delibera dell'Assemblea straordinaria ed è messo in liquidazione in caso di:

– disdetta dell'Accordo di cui all'art. 1 e sue eventuali successive modifiche, non

seguita da altre intese;

– sopravvenienza delle situazioni di incompatibilità dedotte nell'Accordo di cui all'art. 1 o di eventi che rendano comunque impossibili gli scopi ovvero il funzionamento del Fondo;

– conforme Accordo tra le parti costituenti.

2. Il Consiglio di amministrazione ed il Collegio dei Sindaci hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente agli altri organi del Fondo nonché alla COVIP tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.

3. In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria procede agli adempimenti necessari per la salvaguardia delle prestazioni e dei diritti degli iscritti nonché alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle iniziative ed intese che al riguardo siano assunte dalle parti indicate nel precedente art. 1, nel rispetto, comunque, delle vigenti disposizioni di legge.

4. In ogni caso i liquidatori provvedono all'intestazione diretta della copertura assicurativa in essere per coloro che fruiscono di prestazioni in forma pensionistica.

5. Per gli altri soggetti si applicano le disposizioni relative al:

– trasferimento ad altro Fondo;

– riscatto della posizione individuale.

### **Art. 38**

#### Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alla normativa vigente.