

**AL CENTRO: IL TESTO INTEGRALE DEL NUOVO CCNL  
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI**

| p r o f e s s i o n e |

# DIRIGENTE



SINDACO ROMANO  
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI  
FEDERMANAGER - CIDA

**16 DICEMBRE 2010  
CONCERTO  
DI SOLIDARIETÀ**

**TELEPASS®**  
★★★★★  
**Premium**



## LA SOLUZIONE IDEALE PER OGNI TUO VIAGGIO, A PARTIRE DALLA CONVENIENZA.

Con Telepass **risparmi tempo** e non ti fermi più al casello per pagare il pedaggio.

Se aggiungi la tessera Premium **risparmi su tutto**, grazie a un intero **pacchetto di servizi e agevolazioni** studiati su misura per ogni tuo spostamento, di lavoro o di piacere.  
**In autostrada e non solo.**

Con soli 0,76 euro in più al mese hai il **soccorso meccanico gratuito**, **agevolazioni sulla manutenzione della tua auto**, **risparmio sul pedaggio** ad ogni rifornimento carburante, **sconti al bar e al ristorante** delle aree di servizio, e **riduzioni per le vacanze** in tutto il mondo.

**telepass.it**

**800-269.269**



# SUL PALCO INSIEME A...

Direttore Artistico *Andrea Maia*

**ZUZZURRO & GASPARE**



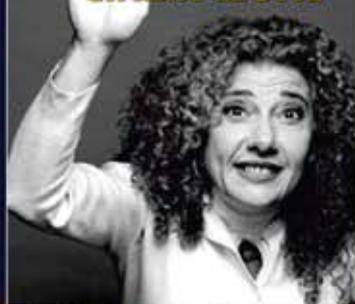
**MAURIZIO MICHELI**



**RICCARDO ROSSI**



**CINZIA LEONE**



**CAMPAGNA  
ABBONAMENTI  
2010 - 2011**

**UN NUOVO TEATRO PER NUOVE EMOZIONI**



**AUGUSTO FORNARI**



**MICHELE LA GINESTRA**



**NATHALIE CALDONAZZO  
ROBERTO BRUNETTI  
MASSIMILIANO GIOVANETTI  
SALVATORE MARINO  
PAOLO RICCA**



**BRIGITTA BOGGOLI  
MARILENA FRASCA  
LAURA MONACO  
ANNA TOGNETTI**

IL TEATRO GOLDEN E LA GOLDENSTAR ACADEMY SONO UN CENTRO DI PRODUZIONE E FORMAZIONE PER LO SPETTACOLO E NASCONO DAL RECUPERO DEL GLORIOSO CINEMA GOLDEN DI VIA TARANTO NEL QUARTIERE SAN GIOVANNI A ROMA.

IL TEATRO, CON I 300 POSTI A SEDERE DISPOSTI SUI TRE LATI DI UNA PIANTA AD ARENA CON PALCOSCENICO CENTRALE, È UNO SPAZIO MODERNO, NUOVO E DINAMICO. LA "GOLDENSTAR ACADEMY", SCUOLA PER LE ARTI DELLO SPETTACOLO, ORGANIZZA CORSI DI RECITAZIONE, DANZA, MUSICA E PROFESSIONI DELLO SPETTACOLO, ANCHE AMATORIALI, TENUTI DA DOCENTI DI GRANDE LIVELLO.

LA RICERCA COSTANTE DELLA QUALITÀ, OLTRE A FARE DELLA STRUTTURA UN CENTRO SEMPRE PIÙ RICCO DI ATTIVITÀ, PUNTO DI RIFERIMENTO MODERNO E PROPOSITIVO PER IL MONDO DELLO SPETTACOLO E DELLA CULTURA, RENDE IL TEATRO GOLDEN UN PARTNER IDEALE PER LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE CHE ARRICCHISCE, CON UNA NUOVA COLLABORAZIONE, IL CIRCUITO DI ATTIVITÀ E SERVIZI CULTURALI A DISPOSIZIONE DEGLI ASSOCIATI.

**ABBONAMENTO SPECIALE A  
6 SPETTACOLI  
€78**

**IN VENDITA PRESSO IL TEATRO**

## PER I SOCI SRDAI "SPECIALE ABBONAMENTO TEATRO GOLDEN 2010/2011"

### 1. SPECIALE ABBONAMENTO A 6 SPETTACOLI - EURO 78,00

(STASERA A CASA ROSSI - CINZIA LEONE - AMNESIE DI UN VIAGGIATORE SENZA BIGLIETTO - SEPARATI 4 AMICI, UNA DONNA E... - A RUOTA LIBERA LA MIA MIGLIOR AMICA).

### 2. SCONTO SULL'ACQUISTO DEI BIGLIETTI DI TUTTI GLI SPETTACOLI IN PROGRAMMAZIONE AL TEATRO GOLDEN

(FESTIVAL DI POESIA, CONCERTI, BALLETTI...)

Tutti i Soci interessati possono contattare direttamente il teatro ed esibire la propria tessera presso i botteghini.

VIA TARANTO 36, 00182 ROMA - TEL./FAX 06.704.93.826 - PROMOZIONE@TEATROGOLDEN.IT - WWW.TEATROGOLDEN.IT

# Vogliamo, e dobbiamo,

4



*Cari Colleghi,*

*ci avviamo all'ultimo scorcio di questo 2010 in un clima di grande incertezza. Dopo un 2009 chiuso con una significativa flessione della produzione industriale, il 2010 sembrava avviato verso una ripresa; era quasi unanime la previsione che la crisi fosse alle spalle e che l'anno in corso avrebbe segnato l'avvio di un periodo più sereno e positivo. Invece l'estate è stata tutta impegnata*

*in astruse discussioni "politiche", riguardanti alla fine posizioni di potere, trascurando le questioni che interessano i cittadini. Nel frattempo molte aziende hanno continuato a soffrire, e i conflitti sindacali sono riesplosi riportando il Paese indietro di decenni.*

*I tagli alla scuola, all'università, alla ricerca, unitamente a quelli per le infrastrutture, aggravano ulteriormente la situazione e rischiano di determinare uno stato di degrado*

*difficile da recuperare. E poi l'impotenza mostrata dai Governi, non solo da quello in carica, di fronte all'evasione/elusione fiscale e alla corruzione, che valgono complessivamente circa 200 miliardi di euro ogni anno, non può non suscitare il crescente malcontento dei cittadini, in particolare dei lavoratori dipendenti che pagano le tasse fino all'ultimo centesimo. In questa situazione rischiano di saltare gli impegni sbandierati in materia di riduzione delle imposte, mentre la disoccupazione supera il 10% e quella giovanile sfiora il 30%.*

*In una situazione di tal fatta non può meravigliare che le aziende, in particolare medio-piccole, mostrino la corda: chi si occupa di assicurare loro il sostegno necessario in un momento così delicato? Chi si preoccupa di creare le condizioni per competere in un mercato sempre più agguerrito? E come si può recuperare competitività rispetto non solo ai Paesi emergenti (BRIC) ma - almeno - a quelli a noi più vicini? Le aziende avrebbero bisogno di innovare, di sostegno per l'esportazione, di un fisco equo che favorisca gli investimenti e la produttività, di un sistema burocratico snello ed effi-*

# fare la differenza

*ciente. Non c'è alcun dubbio: dalla crisi si esce solo innovando prodotti e procedure. E per far questo c'è bisogno di ricerca, ma anche di dosi massicce di managerialità che consentano di cogliere le nuove opportunità, anche attraverso le relazioni che i manager sanno attivare.*

\* \* \* \* \*

*Proprio in una situazione difficile come l'attuale i manager possono, e debbono, fare la differenza (lo riconoscono anche i cittadini intervistati nella recente ricerca svolta dalla società ISPO Ricerche del prof. Renato Mannheimer). Dobbiamo essere pronti ad affrontare le nuove sfide che ci si presentano.*

*Il contratto di lavoro rinnovato lo scorso anno ha previsto un nuovo istituto, il bilancio delle competenze, che consentirà ai Colleghi di compiere periodicamente, con il supporto di una società specializzata che assicura la totale riservatezza, un approfondimento dello "stato di salute" della propria professionalità, anche al fine di comprenderne le potenzialità, i punti di forza e quelli di eventuale debolezza; in quest'ultimo caso sarà possibile avviare piani formativi specifici per un*

*rapido riposizionamento, attraverso società selezionate da Fondirigenti tra le più accreditate in campo nazionale ed internazionale.*

*Ma i manager possono, e debbono, fare la differenza anche come associazione, come Sindacato. Il nuovo contratto di lavoro lo ha riconosciuto formalmente assegnando un grande ruolo e responsabilità alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, che sono oggi abilitate ad interloquire con le imprese sui temi salienti della vita aziendale e sulle politiche retributive dei dirigenti.*

*Sappiamo bene che molte aziende sono restie ad attuare questa previsione contrattuale, né peraltro immaginavamo che immediatamente tutte si sarebbero adeguate appena sottoscritto il contratto. Siamo convinti però che una paziente attività interna, unita ad un'adeguata azione di richiamo al rispetto dei patti sottoscritti, consentirà d'instaurare una positiva interlocuzione utile tanto all'azienda quanto ai dirigenti.*

*Per fare ciò abbiamo però bisogno di RSA preparate e credibili: prima di tutto nei confronti dei Colleghi ma, poi, anche nei confronti dei ver-*

*tici aziendali. A tale scopo il nostro Sindacato ha già promosso e attuato iniziative formative rivolte alle proprie RSA (si vedano a riguardo le pagg. 12-15 di questo numero). E si ripromette di investire crescenti risorse ed energie a favore di Colleghi che si sono assunti il compito, gravoso e difficile, di far sentire la nostra voce e dare il necessario contributo manageriale all'interno di ogni azienda. Il rapporto con le RSA e il sostegno alla loro ulteriore crescita sono il primo e uno dei più importanti compiti che il Sindacato intende perseguire nei prossimi mesi.*

*Parallelamente grande attenzione dovremo dedicare al tema dei giovani. Oggi circa il 10% dei nostri iscritti sono giovani (fino a 43 anni). Dobbiamo fare in modo che il loro numero cresca significativamente ma, soprattutto, che cresca il loro ruolo e il loro "peso". Dobbiamo fare di tutto perché il nostro Sindacato diventi più attrattivo, entrando con loro in maggiore sintonia. Per fare questo chiediamo l'aiuto di quei giovani che già oggi partecipano alla vita associativa.*

**Nicola Tosto**

## | SOMMARIO |



Professione Dirigente  
Anno VIII - n. 31  
Novembre 2010

Sped. in abb. post. DL 353/2003  
convertito in L. il 27/02/2004  
n. 46 - Art. 1 Comma 1 DCB ROMA  
Aut. del Trib. di Roma n. 00012/94  
del 14/1/1994  
Iscrizione al ROC n.10103

Direttore

**Nicola Tosto**

Presidente Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali

Direttore Responsabile

**Domenico Alessio**

Coordinamento Editoriale

**Armando Bianchi**

Segreteria di redazione

**Irma Forleo**

**Valeria Pulcinelli**

Direzione

Via Ravenna, 14

00161 Roma

tel. 06.440.46.08

E-mail: [info@srdai.it](mailto:info@srdai.it)

Redazione e impaginazione

INC - Istituto Nazionale per la Comunicazione

[www.inc-comunicazione.it](http://www.inc-comunicazione.it)

Progetto grafico

INC - Rosanna Teta

Stampa

Repro Stampa Industria Grafica

Via di Villa Adriana, 29 - Villa Adriana - Tivoli

[www.reprostampaindustriagrafica.it](http://www.reprostampaindustriagrafica.it)

Novembre 2010

## | PROVINCE |

### **Frosinone: l'export fa boom, ma non basta**

a cura della redazione

pag. 8

### **Più dirigenti, non solo nell'industria**

di Pietro Paolo Dionisi

pag. 10

## | SINDACATO |

### **RSA, elemento portante dell'attività sindacale**

a cura della redazione

pag. 12

### **Dirigenti: un'immagine con molte luci (e qualche ombra)**

di Giuseppe Noviello, coordinatore Commissione Sindacale SRDAI

pag. 13

## GLI SPECIALI DI PROFESSIONE DIRIGENTE

### **Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi**

pag. 15

## | CONVENZIONI |

### **Caro Collega, curare i denti costa meno**

a cura della redazione

pag. 35

## | ENTI COLLATERALI |

### **Tutto quello che c'è da ricordare sull'iscrizione al FASI**

pag. 36

## | EVENTI |

di Valeria Pulcinelli

pag. 38

### **I dirigenti SRDAI incontrano i Fondi**

### **Nuove nomine al Fondo Dirigenti PMI**

### **I manager per la continuità professionale**

### **Vises e Federmanager donano energia a Barisciano**

## | NOTIZIE AI SOCI |

### **Informativa sul trattamento dei dati personali**

pag. 41

## | INNOVAZIONE |

### **Telelavoro, occasione di sviluppo**

di Guelfo Tagliavini, coordinatore del Gruppo SRDAI Innovazione e Tecnologie

pag. 42

## | SRDAI E CULTURA |

### **Via Appia: Parco Archeologico, ma solo sulla carta**

di Rita Paris, responsabile per la Soprintendenza Archeologica di Roma

pag. 44



**SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI**  
FEDERMANAGER - CIDA

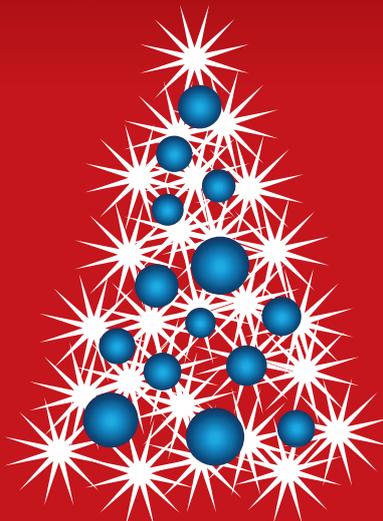


**VISES ONLUS**

Con la partecipazione dell'Unione Regionale CIDA Lazio



*presentano:*



## **Concerto di Solidarietà**

*Recupero infanzia abbandonata e adozione a distanza*

**Giovedì 16 dicembre 2010**

**Auditorium Seraphicum**

Via del Serafico n. 1 - Roma

*Esibizioni:*

**Gruppo musicale "Brassotti Band"**

&

**"Gruppo Vocale Cristallo" diretto dal Maestro Piero Melfa**

Ore 19.00 - 21.00

### **OFFERTA MINIMA PER SINGOLA PARTECIPAZIONE: 15.00 EURO**

**Modalità di acquisto e distribuzione:**

- Versamento su c/c postale VISES n. 67174003 - Causale: Concerto di Solidarietà 16.12.2010 - Previo avviso in Segreteria - tel. 06 44070272
- Acquisto biglietto presso rispettive RSA
- Acquisto biglietti presso Uffici SRDAI - Via Ravenna, 14 - ROMA
- Acquisto biglietti presso Uffici CIDA Via Padova, 41 - ROMA
- Giovedì 16 dicembre presso il botteghino dell'Auditorium Seraphicum

**Info e prenotazioni dal lunedì al venerdì:**

Uffici SRDAI ore 10.00-13.00 - tel. 06 4417081 - fax 064404705 - mail: sabuzi@srdai.it

Uffici VISES ore 10.00-13.00 - tel. 06 44070272 - fax 06 44070271 - mail: vises@federmanager.it

Uffici CIDA ore 10.00-13.00 - tel. 0697605111 - fax 0697605109 - mail: teresa.lavanga@cida.it

**In collaborazione con l'Associazione Nuovi Orizzonti [www.nuoviorizzonti.org](http://www.nuoviorizzonti.org)**



# Frosinone: l'export fa boom, ma non basta

a cura della redazione



L'impianto Fiat di Piedimonte San Germano (Cassino)

Balzata agli onori delle cronache per l'impennata delle esportazioni registrata negli ultimi mesi, l'economia ciociara vive in realtà un periodo di perduranti difficoltà. Per uscirne occorre, a parere delle Associazioni produttive, un ulteriore impegno nel quale i dirigenti industriali sono pronti a fare la propria parte. Rientra in tale ambito il recente incontro tenutosi tra i vertici del nostro Sindacato e della Confindustria della provincia, che ha posto le basi per una più stretta collaborazione

+66,7% di export rispetto allo stesso periodo del 2009, contro il +17,1% dell'Italia e il +30,4% del Lazio. Pubblicato il 1° settembre scorso, al ritorno dalle ferie estive, nel supplemento settimanale dedicato al Lazio da Il Sole 24 Ore, il dato sull'economia

di Frosinone ha suscitato scalpore. In quella sede, la Confindustria della provincia aveva rilasciato, per bocca della sua vicepresidente con delega all'internazionalizzazione Guja Reali, una dichiarazione nella quale si spiegava che la provincia stava andando

bene "sia in Europa sia al di fuori di essa. Nel primo caso, i fattori decisivi sono sicuramente la relazione con la Germania e la Fiat, che sta investendo molto su Cassino. Nel secondo caso, stanno dando frutti le politiche confindustriali che guardano con attenzione soprattutto al Nordafrica e all'area del Mediterraneo, oltre che all'Europa dell'Est".

A seguire, nelle settimane successive, i principali media nazionali e locali sono tornati sulla questione: se non altro per capire i veri termini del fenomeno, nell'aleggiante (anche

se non sempre esplicitata) ricerca di una “chiave” che possa consentire di guardare con un barlume di fiducia ad un futuro, non solo economico, che continua a presentarsi fosco per tutti. Anche “Professione Dirigente”, rivista di un Sindacato che conta nella provincia ciociara circa 150 iscritti, ha ritenuto opportuno approfondire la questione intervistando il presidente (da un anno e mezzo) di Confindustria Frosinone, Marcello Pigliacelli, affiancato dal direttore generale Marcello Bertoni. Il tutto nell’ambito del recente rilancio dell’attività del Coordinamento SRDAI di Frosinone, guidato da Pietro Paolo Dionisi, che ha avuto un momento di particolare significato nell’incontro tenutosi le scorse settimane fra i vertici del Sindacato Romano e quelli di Confindustria Frosinone.

In un proprio intervento (vedi pag. 10), lo stesso Dionisi delinea le prospettive della dirigenza industriale della provincia e le azioni che, a loro sostegno, il nostro Sindacato si appresta a mettere in campo.

**Domanda. Presidente Pigliacelli, da dove deriva l’accelerazione dell’export registrata dalla vostra provincia?**

**Risposta.** Il primo dato da sottolineare è la natura quasi completamente manifatturiera del fenomeno: in particolare, un considerevole apporto viene dai prodotti farmaceutici e dai mezzi di trasporto. In tale quadro la forte presenza di aziende multinazionali - altro tratto distintivo del nostro territorio - gioca sicuramente un ruolo di rilievo.

**D. In quali termini?**

**R.** Le aziende multinazionali, e non solo a capitale straniero, presenti sul territorio a partire dagli anni Sessanta, costituiscono oggi un solido e consolidato motore di crescita: operanti per circa i due terzi nel settore manifatturiero, rappresentano il 55-60% del PIL manifatturiero e il 30% del PIL totale della provincia.

**D. Quanto contribuisce a questo risultato lo stabilimento Fiat di Cassino?**

**R.** Lo stabilimento di Piedimonte San Germano è sicuramente un pilastro dell’economia della provincia. Ma è anche il più avanzato del Gruppo Fiat e questa, di per sé, è una garanzia.

**D. Dunque non si rischia la replica di vicende come quelle di Termini Imerese o Pomigliano d’Arco? E se così è, a che cosa lo si deve?**

**R.** Le prospettive del sito di Piedimonte, dopo che esso ha ottenuto dalla Fiat la produzione della nuova Giulietta e la conferma delle altre vetture già assemblate in loco, sono incoraggianti. La ragione principale di ciò sta in quella che, malgrado le non poche difficoltà con cui siamo chiamati a misurarci, rimane la maggiore ricchezza della nostra provincia: l’elevatissima qualità professionale e umana della forza lavoro, a tutti i livelli.

**D. Oltre e intorno alle multinazionali, qual è il ruolo e il peso delle PMI?**

**R.** Un peso centrale: il nostro sistema industriale è costituito per l’89% da piccole e medie imprese, in larga parte indotto delle grandi realtà produttive internazionali. Esse rap-

presentano oggi un’avanzata offerta di subfornitura e componentistica, capace di competere con successo in diversi settori merceologici, in Italia e all’estero.

**D. Dunque il sistema industriale di Frosinone è abbastanza “moderno” per competere sul mercato globale?**

**R.** Innovazione e ricerca sono due punti fondamentali per le nostre aziende, e su questo Confindustria Frosinone sta cercando di supportarle con diverse iniziative. Visti i buoni risultati ottenuti, crediamo che le nostre imprese siano in grado di competere con dignità sul mercato globale. Ovviamente rimane molto da fare. In particolare, come Associazione stiamo puntando molto sull’aggregazione fra imprese e sulla necessità di “fare rete”, nella convinzione che uniti si possano meglio affrontare le sfide della concorrenza.

**D. La managerializzazione delle aziende, specie di quelle medio-piccole, non è un altro tratto distintivo, anzi un fattore decisivo, di modernità del sistema industriale?**

**R.** Concordo. Nella storia di qualsiasi impresa, che tutti sappiamo nascere necessariamente piccola, la strada iniziale non può non venire dall’intuizione, dalla voglia e dalla capacità di fare dell’imprenditore. Arriva però un momento in cui l’evoluzione dei mercati, la crescita della concorrenza, la ricerca di nuovi prodotti o metodologie produttive, possono richiedere all’imprenditore la necessità di avvalersi di funzioni manageriali adeguate. Gli stessi processi connessi al passaggio ge-

nerazionale possono suggerire il supporto di manager esterni. Questa però non può essere considerata una regola generale, ma solo un'opportunità che le piccole e medie imprese devono valutare.

**D. In funzione di che cosa?**

**R.** Quando la complessità dell'azienda aumenta, diventa importante il ruolo professionale esterno. Di ciò le nostre aziende hanno consapevolezza ma, ripeto, questa non è una ricetta che possa andare bene per tutte. Quella manageriale è una risorsa costosa, soprattutto per le

PMI: investire su di essa deve avere un ritorno economico importante, in tempi ragionevoli. Da questo punto di vista, appare più immediatamente fattibile la prospettiva di impiegare risorse manageriali qualificate al servizio di una rete di PMI, accomunate da obiettivi di crescita condivisa e supportate, possibilmente, da un intervento delle autorità politiche e amministrative.

**D. In questo imprenditori e dirigenti possono fare fronte comune?**

**R.** Non solo possono, ma devono. Intanto in azienda: vista la delica-

ta funzione che il dirigente ricopre all'interno dell'impresa, non soltanto è importante la condivisione delle strategie aziendali decise dall'impresa, ma è fondamentale la capacità di trasmettere la cultura imprenditoriale, sia all'interno dell'organizzazione sia sul territorio. I progetti delle aziende camminano sulle gambe delle risorse professionali che vi lavorano, e il dirigente ha una grande responsabilità nel creare motivazione nelle maestranze e un clima aziendale che sia di supporto agli obiettivi dell'impresa.

## Più dirigenti, non solo nell'industria

di Pietro Paolo Dionisi

L'evoluzione dell'economia della Ciociaria apre importanti opportunità d'inserimento per le figure manageriali di cui la provincia già dispone oppure può dotarsi attraverso una mirata attività di formazione

Nella sua intervista il presidente di Confindustria Frosinone Marcello Pigliacelli ha sottolineato i punti di forza dell'economia della provincia, che possono così ricapitolarsi:

- buona qualità del personale;
- fornitori di buon livello anche per lo sviluppo di processi complessi;
- un buon tessuto di piccole e medie imprese;
- una interlocuzione collaborativa con le Organizzazioni sindacali;
- una collocazione geografica e logistica strategica tra le aree metropolitane di Roma e Napoli;
- una buona potenzialità turistica non ancora sfruttata.

Ne aggiungo un altro, fondamentale per il nostro Sindacato: la concreta possibilità di collaborazione e inserimento di manageriali qualificate nel tessuto economico ciociaro, non soltanto industriale.

Lo scenario che consente di percorrere questa strada

può così riassumersi:

- le aziende sono impegnate ad aumentare le esportazioni, in particolare verso i Paesi emergenti;
- aumenta la necessità delle PMI di aggregarsi in realtà più vaste (reti di aziende) nelle quali occorrono manager con esperienze multisettoriali;
- in generale cresce l'esigenza delle PMI di aumentare le proprie dimensioni. L'apporto di nuova managerialità può aiutare in questa direzione;
- per la formazione delle figure manageriali necessarie c'è una concreta possibilità di collaborazione tra Fondirigenti e l'ente di formazione di Confindustria;
- in generale, la provincia di Frosinone sta aumentando la quota di PIL ottenuto dai servizi, anche con l'inserimento di aziende multinazionali;
- settori come il turismo e la logistica (per citarne due fra i principali) rappresentano importanti occasioni di impiego per i dirigenti.

Le basi per una proficua collaborazione ci sono tutte.

**D. E fuori dall'azienda?**

*R. In considerazione della forte presenza sul nostro territorio di grandi imprese nazionali e multinazionali, è da sempre ampia, costante e attiva la partecipazione dei vertici manageriali non solo alla vita associativa, ma anche alla difesa strategica del sistema produttivo ciociaro.*

**D. Di che cosa ha bisogno oggi questo sistema produttivo?**

*R. Le infrastrutture sono sicuramente uno degli aspetti principali; ma in ciò siamo ancora in attesa delle decisioni della politica. C'è poi il problema della burocrazia, per la quale non è più rinviabile lo snellimento, e di un sistema del credito a misura delle PMI. Su questi temi, ripeto, imprenditori e dirigenti industriali non solo possono ma devono fare fronte comune, al fine di rilanciare l'economia del territorio. Occorre individuare pochi progetti, seri e realizzabili, da portare avanti insieme. Ultimamente le Associazioni di categoria hanno avuto un incontro proprio per intraprendere questa strada.*

**D. Ma quali sono oggi i rapporti con le istituzioni pubbliche e il mondo politico?**

*R. La nostra Associazione ha sempre avuto un rapporto di confronto e collaborazione costruttiva sia con le istituzioni pubbliche sia con il mondo politico, con il quale ci siamo sempre posti in un'ottica progettuale. Anche con le Organizzazioni sindacali portiamo avanti un dialogo aperto e costruttivo: nel giugno scorso abbiamo siglato con loro un protocollo d'intesa, convinti che solo con la collaborazione e il corretto scambio di*



Marcello Pigliacelli con il presidente di Confindustria Emma Marcegaglia

*opinioni si possa lavorare a progetti condivisi.*

**D. Eppure il quadro politico locale e nazionale non sembra dei più favorevoli. Che giudizio ne date?**

*R. Non nascondiamo la nostra preoccupazione, sia per un certo scollamento fra la nostra Amministrazione provinciale e la Regione Lazio, sia per il rischio, tutt'altro che remoto, di una nuova tornata elettorale nazionale che coinvolgerebbe anche gli assetti politico-amministrativi ciociari.*

**D. Confindustria Frosinone è contraria ad eventuali elezioni anticipate?**

*R. Lo è esattamente come Confindustria nazionale: il nostro Paese ha bisogno di stabilità in una fase che rimane di lenta e difficile ripresa.*

**D. Dunque il boom dell'export non basta?**

*R. No, e anche se non sono ancora disponibili dati più recenti di quelli citati all'inizio, la sensazione che abbiamo, parlando con gli associati, è di una situazione di permanente difficoltà. Sono ancora numerosi i casi di*

*crisi aziendale dai quali stiamo cercando faticosamente di emergere.*

**D. Quali sono invece i programmi a più lunga scadenza?**

*R. Quando accettai la carica di presidente di Confindustria Frosinone, nel marzo 2009, mi sono prefissato diversi obiettivi. Fra questi: la difesa e la tutela del nostro tessuto industriale e manifatturiero, che ha dato in passato una grande occasione di sviluppo al nostro territorio; favorire l'aggregazione e l'innovazione delle imprese per fronteggiare al meglio la recessione e, anzi, attrezzarsi alla conquista di nuovi mercati; contribuire comunque al consolidamento e rafforzamento di asset economici diversi dall'industria, come il turismo, la logistica e la "green economy"; favorire la crescita di cultura d'impresa, specie fra i giovani; incentivare la cultura dello sviluppo industriale sostenibile, peraltro già presente nella nostra Organizzazione, nella certezza che uno sviluppo economico può viaggiare di pari passo con l'attenzione alla qualità ambientale.*

# RSA, elemento portante dell'attività sindacale

a cura della redazione

Si è concluso a Frascati, lo scorso mese di ottobre, il primo ciclo di incontri con i coordinatori degli Organismi che, all'interno delle imprese industriali, sono portatori non solo degli interessi dirigenziali ma anche, se non soprattutto, di istanze e valori necessari allo sviluppo economico del sistema produttivo e del Paese

Ruolo delle RSA. Contenuti del nuovo CCNL. Evoluzione delle politiche retributive e dei sistemi premianti. Assistenza sanitaria integrativa (attraverso Fasi e Assidai) e previdenza complementare (tramite il Previdai). GSR-FASI. Negoziazione. Cessazione del rapporto di lavoro: linee di comportamento e risvolti giuridici. Formazione. E poi la sera, in un'atmosfera informale ma non per questo rilassata, una riflessione sull'evoluzione di ruolo delle RSA e sui rapporti con le aziende. E per finire, la mattina

seguinte, un'ancora più impegnativa riflessione sullo stato delle relazioni industriali e sulla loro possibile evoluzione, con particolare riguardo al sindacalismo aziendale.

Tutto è stata tranne che povera di argomenti la scaletta del secondo corso formativo RSA dirigenti del nostro Sindacato, tenutosi il 7 e 8 ottobre scorso al Grand Hotel Villa Tuscolana, affacciato su Roma lungo la strada che porta al Tuscolo, alle porte di Frascati. Al contrario, proprio come la prima edizione svoltasi ad inizio

maggio (si veda "Professione Dirigente" n. 29, pagg. 18-19), ricchissima di spunti e di dibattiti si è rivelata, per i qualificati partecipanti, la "full immersion" organizzata da SRDAI.

Merito della qualità dei "docenti": dal direttore generale Federmanager Mario Cardoni all'amministratore delegato di Ambire e TimeToTalent Maurizio Bottari; dall'avv. Stefano Minucci alla consulente senior BPI Maria Pia Peroni; dal prof. Carlo Dell'Aringa agli ospiti dell'incontro "informale" di

venerdì sera, l'avv. Carlo La Bella, direttore delle Relazioni industriali della Ericsson Telecomunicazioni, e l'ing. Augusto Corigliani, presidente IT dell'Unione Industriali di Roma. Il tutto sotto il coordinamento, come sempre, del presidente del nostro Sindacato, Nicola Tosto, e del coordinatore della Commissione Sindacale e Rapporti con le RSA, Giuseppe Noviello.

Ma il merito è stato anche - se non soprattutto - dell'"urgenza" dei fatti che, ad ogni livello (aziendale, sindacale, economico e politico, locale e nazionale), spingono il Sindacato dei dirigenti e le sue Rappresentanze aziendali a moltiplicare gli sforzi, dentro e fuori dalle aziende, per riaffermare - e ulteriormente rafforzare - il ruolo del management industriale.

Su questo tema è ruotato il confronto sia nelle sezioni in aula sia nel più "informale" - ma proprio per questo più diretto - scambio di pareri del venerdì sera. Se una conclusione - ovviamente provvisoria - può trarsi è che, sempre per usare le parole del presidente Tosto, "il rilancio del ruolo del Sindacato verso l'esterno, da una parte, e all'interno delle aziende, dall'altra, sono pienamente complementari: non può esserci l'uno senza l'altro".

Si tratta di un compito non facile, che i dirigenti debbono conquistarsi nella consapevolezza che nulla verrà loro regalato sia a livello Paese sia a livello

12



Il parco di Villa Tuscolana e, sullo sfondo, il panorama di Roma

imprese. E tuttavia si tratta di un compito ineludibile, nell'interesse tanto del Paese nel suo complesso, che oggi più che mai ha bisogno dell'apporto dirigenziale in termini di capacità,

di professionalità e di competenze, quanto del sistema industriale.

Nell'articolo che segue il coordinatore Noviello illustra con chiarezza l'attuale stato delle relazioni industriali all'in-

terno delle aziende e il modo in cui il Sindacato Romano - in coordinamento con la Federazione ma soprattutto con il contributo dei propri Iscritti - intende operare nei prossimi mesi.

## Dirigenti: un'immagine con molte luci (e qualche ombra)

di Giuseppe Noviello, coordinatore Commissione Sindacale SRDAI

**Recenti incontri presso le aziende hanno evidenziato scostamenti da quanto stabilito dal nuovo contratto nazionale, anche per quanto riguarda la sola informazione, diritto sancito in ambito europeo e dalla legislazione italiana**

Durante le trattative per il rinnovo del contratto ebbi a dire da queste pagine che forti erano le attese dei Colleghi dirigenti alle quali si sarebbe cercato di rispondere nel migliore dei modi, tenuto conto della situazione generale del Paese e delle aziende in particolare. L'accordo al termine firmato presenta, a mio parere, luci e ombre: lungi dal volerle ripercorrere puntualmente, ci limitiamo qui ad elencarle. Le luci: le tutele sindacali, quali la rivisitazione della disciplina dell'indennità supplementare; l'informazione e consultazione dei dirigenti; l'assistenza sanitaria integrativa; il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati; il bilancio delle competenze; la previdenza complementare; la formazione. Le ombre: la decorrenza e durata del contratto; il trattamento economico. Non intendo fare un confronto dei pro e dei contro, poiché ognuno è in grado di giudicare. Su un punto però siamo tutti d'accordo: i 5 anni di vigenza del contratto precedente ci avevano insegnato che la dialettica dirigente-azienda, che tocca la carriera ed i riconoscimenti economici di tipo indi-

viduale legati agli obiettivi, spesso è stata disattesa o riduttivamente applicata. Si è quindi cercato di creare una cornice di regole che rendesse obbligatori certi comportamenti aziendali, consapevoli che la stessa natura del lavoro dirigenziale lo qualifica come destinatario naturale di obiettivi da conseguire nell'interesse soprattutto dell'azienda.

Alla fine si è ottenuto di avere in allegato al contratto alcuni modelli di applicazione degli obiettivi a cui le imprese, specie medie e piccole, potranno fare riferimento qualora non avessero predisposto propri piani aziendali. Oltre ad un'informativa in proposito alle RSA e l'attività di monitoraggio di un Osservatorio bilaterale (presente già nel vecchio contratto con scarsi risultati, e ancora da costituire in quello attuale).

**Informazione e consultazione: non ce n'è ancora abbastanza**

Veniamo più puntualmente all'informazione e consultazione dei dirigenti. Il nuovo contratto prevede che le im-

prese e le RSA si incontrino su temi quali l'attività dell'azienda, la sua situazione economica, l'organizzazione del lavoro, le politiche retributive. Pur plaudendo a simili previsioni introdotte nel dettato contrattuale, va precisato che tutto ciò origina da una disposizione europea, la Direttiva 2002/14/CE, recepita nel nostro ordinamento con il D. Lgs 25/2007: ci sono insomma voluti 8 anni per avere nel contratto quello che era stato sancito a livello europeo.

Nei fatti, poi, la situazione è ancora più preoccupante. Com'è emerso da tre riunioni organizzate dai dirigenti SRDAI prima e dopo l'estate, il clima delle relazioni con i vertici aziendali non è sempre facile. Non tutte le grandi aziende nazionali interpretano correttamente il contratto e convocano le RSA; e ove ciò avvenga, non di rado è prevalente il fine di informare piuttosto che di ricercare una qualche partecipazione attiva delle RSA alle strategie aziendali e alle modalità attuative delle politiche retributive.

Un grande gruppo nazionale, addirittura, dopo aver preso con la RSA l'im-

pegno, relativo al piano esuberi, di non colpire dei nostri Colleghi, nei giorni successivi ha inviato lettere di licenziamento ad alcuni dirigenti disattendendo, così, le promesse. Tale comportamento non solo evidenzia una non corretta informazione, ma - cosa ancor più grave - può determinare la delegittimazione del ruolo della RSA. In generale, dagli interventi è emerso un mancato rispetto del contratto riguardo al diritto di informazione e consultazione, in quanto le RSA, anche a fronte di formali richieste di incontro, non sono state in molti casi convocate così come previsto. Da qui è scaturita la richiesta a Federmanager di fare di ciò oggetto di comunicazione formale a Confindustria.

Il nuovo contratto è però operativo e, a questo punto, è il “nostro” contratto. Non accettiamo perciò deroghe o scorciatoie, né abbiamo timore di essere tacciati di vetero-sindacalismo se ne pretendiamo la completa attuazione. Anzi, a parer nostro, ne va della dignità del dirigente, ma soprattutto dell’azienda, nel dar corso ad un clima di relazioni industriali fondato sulla reciproca fiducia, che trovi conferma nel rispetto del dettato contrattuale, tanto nella parte normata quanto in quella auspicata dalle parti.

E visto quanto emerso negli incontri di cui si è detto, riteniamo di poter pretendere con forza una presa di posizione da parte di Federmanager nei confronti di Confindustria, ferma e sollecita accanto al SRDAI. E ci aspettiamo da Federmanager la partecipazione ai nostri incontri, quando vertano su temi così delicati, così come la convocazione, promessa, del-

le RSA dei grandi Gruppi nazionali e la pronta designazione dei rappresentanti sindacali dei dirigenti in seno all’Osservatorio bilaterale.

### Serve unità d’intenti e di comportamenti

È importante in questa situazione mostrare unità d’intenti e di comportamenti, a livello locale e nazionale, e per questo chiediamo uno sforzo straordinario di raccordo delle varie attività sindacali territoriali. Ci ripromettiamo altresì di portare tali problemi in seno al Consiglio Nazionale, per farne oggetto di dibattito e confronto. Le azioni che contiamo di mettere in campo a breve sono:

- rinnovata richiesta a Federmanager d’intervento presso Confindustria;
- pronta attivazione dell’Osservatorio bilaterale;
- intervento presso le aziende in cui si sono evidenziati scostamenti dal contratto;
- riunione delle RSA presso la sede sociale, con la partecipazione di Federmanager per fare il punto della situazione e concordare eventuali azioni successive.

Siamo fiduciosi che tali azioni possano sollecitamente ricondurre le relazioni industriali nell’ambito di comportamenti virtuosi e funzionali al miglior rapporto dirigente-azienda, rapporto spesso condizionato da una perdita di coscienza dei valori espressi dalla dirigenza.

Forse non sempre ci si ricorda che i risultati aziendali sono inscindibilmente collegati a quelli del management, il cui conseguimento degli obiettivi fini-

sce per avere un effetto moltiplicatore in positivo per l’azienda stessa. Ed ancora, forse, ci si dimentica dell’importanza per il Paese di avere una dirigenza sana e capace di raccogliere le sfide del mercato, di promuovere innovazione e ricerca, di essere stimolo alla crescita, di essere, come dev’essere, motore e guida accanto agli altri soggetti istituzionali a ciò preposti.

Rimane forte la sensazione - come ebbi già a dire da queste stesse pagine - che se vogliamo riconosciuto dalla società civile il giusto ruolo che meritiamo, dobbiamo pretenderlo innanzi tutto dalle aziende, invitando i vertici (amministratori delegati, direttori generali, direttori del personale) a una seria riflessione sullo stato della dirigenza “tutta” che con loro collabora. Anche in casa nostra dobbiamo curare meno i rituali statutari e stare più vicino ai Colleghi, con un’attenzione particolare a quelli giovani ed in servizio ed ai loro problemi, preoccupandoci di rappresentarli adeguatamente dentro le aziende. Questo significa affrontare tematiche di ruolo e di riconoscimenti economici e di carriera, assicurare il funzionamento ottimale degli istituti di previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa così come di formazione.

E significa anche (auspicando ovviamente che nessun Collega, specie se giovane, venga mai a trovarsi in tali condizioni) gestire in anticipo le situazioni di crisi, agendo quindi durante lo stato “lavorativo” e non dopo, con strategie forti di contrasto all’esodo anticipato; accadimento questo quanto mai negativo per il Collega, per le aziende e per il Paese.

**GLI SPECIALI DI PROFESSIONE DIRIGENTE**

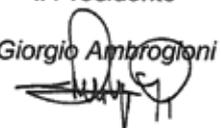
# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI**

*25 novembre 2009*

CONFINDUSTRIA  
*Il Vice Presidente per le  
Relazioni Industriali,  
Previdenza ed Affari Sociali*  
Alberto Bombassei

FEDERMANAGER  
*Il Presidente*

Giorgio Ambrogioni



# INDICE

## **PARTE PRIMA** **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

**Art. 1** Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del contratto - Controversie

**Art. 2** Istituzione del rapporto

## **PARTE SECONDA** **TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 3** Trattamento minimo complessivo di garanzia

**Art. 4** Importo per ex elemento di maggioranza (ABROGATO)

**Art. 5** Ex meccanismo di variazione automatica (ABROGATO)

**Art. 6** Aumenti di anzianità (ABROGATO)

**Art. 6 bis** Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)

## **PARTE TERZA** **SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO**

**Art. 7** Ferie

**Art. 8** Aspettativa

**Art. 9** Formazione - Aggiornamento culturale/professionale

**Art. 10** Trasferte e missioni

**Art. 11** Trattamento di malattia e di maternità

**Art. 12** Trattamento di infortunio e di malattia da causa di servizio: copertura assicurativa

**Art. 13** Trasferimento di proprietà dell'azienda

**Art. 14** Trasferimento del dirigente

**Art. 15** Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

**Art. 16** Mutamento di posizione

## **PARTE QUARTA** **TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI**

**Art. 17** Previdenza

**Art. 18** Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo

## **PARTE QUINTA** **TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO**

**Art. 19** Collegio arbitrale

**Art. 20** Informazione e consultazione dei dirigenti

**Art. 21** Controversie

## **PARTE SESTA** **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

**Art. 22** Risoluzione del rapporto di lavoro

**Art. 23** Preavviso

**Art. 24** Trattamento di fine rapporto

**Art. 25** Indennità in caso di morte

**Art. 26** Anzianità

## **PARTE SETTIMA** **DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 27** Disposizioni generali e condizioni di miglior favore

**Art. 28** Contributi sindacali

**Art. 29** Decorrenza e durata

**tra la Confindustria**, rappresentata dal Vice Presidente per le Relazioni Industriali, Affari Sociali e Previdenza, Alberto Bombassei che, assistito dal Direttore dell'Area Relazioni Industriali, Sicurezza ed Affari Sociali, Giorgio Usai, dal Direttore dell'Area Fisco, Finanza e Welfare, Elio Schettino, dal Vice Direttore dell'Area Relazioni Industriali, Sicurezza ed Affari Sociali, Pierangelo Albini e da Luca Del Vecchio, Massimo Marchetti, Fabio Pontrandolfi, ha guidato la delegazione composta da: Paolo Auricchio, Ferdinando Bertino, Mirco Botti, Domenico Braccialarghe, Gianpietro Breda, Davide Calabrò, Luigi Campanaro, Onofrio Capogrosso, Antonio Cappelli, Gabriele Cardia, Roberto Ceroni, Luigi Ciccarelli, Giuseppe De Paoli, Paolo Faieta, Giuseppe Gherzi, Roberto Guseo, Fabio Longo, Daniele Marrama, Carlo Mascellani, Elio Minicone, Federico Morelli, Raffaele Nardacchione, Alfredo Pasquali, Andrea Piscitelli, Paolo Rebaudengo, Massimo Richetti, Marco Romussi, Roberto Santarelli, Filippo Schittone, Carlo Maurizio Stiatti, Lucio Toninelli, Sergio Vergani, Paolo Villa;

**e la Federmanager** (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali) rappresentata dal Presidente, Giorgio Ambrogioni e dalla Delegazione composta da Romano Ambrogi (Capo Delegazione), Eros Andronaco, Valter Cucciatti, Andrea Molza, Ruggero Rovelli, con l'assistenza del Direttore Generale, Mario Cardoni, e di Giancarlo Argenti, Roberto Granatelli, Riccardo Pericoli, Annalisa Sala;

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004 da valere per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

## **NOTA DI INTENTI**

Confindustria e Federmanager confermano la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolineano la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa. Confindustria e Federmanager confermano di conseguenza che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali, costituisce un elemento di grande rilevanza per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, in particolare di piccole e medie dimensioni, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare effettiva attuazione alle intese contrattuali tra le parti.

L'Osservatorio bilaterale permanente monitorerà il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali anche al fine di verificare il grado di diffusione dei modelli attuativi definiti con l'accordo 25 novembre 2009.

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

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

## PARTE PRIMA

### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

#### **Art. 1 - Qualifica e suo riconoscimento Applicabilità del contratto - Controversie**

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del 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. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.

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

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

#### **Art. 2 - Istituzione del rapporto**

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

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

## PARTE SECONDA

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### **Art. 3 - Trattamento minimo complessivo di garanzia**

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

2. Il «trattamento minimo complessivo di garanzia» è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

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

- in euro 57.000,00 (euro cinquantasettemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in euro 72.000,00 (euro settantaduemila/00) 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 euro 61.000,00 (euro sessantunomila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in euro 76.000,00 (euro settantaseimila/00) 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:

- in euro 63.000,00 (euro sessantatremila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in euro 80.000,00 (euro ottantamila/00) 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 del 25 novembre 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 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:

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;
- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;
- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

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

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

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

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

6. Il trattamento economico annuo lordo complessivamente spettante al dirigente, continuerà ad essere erogato in tredici mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendali previsto. A far data dal 1° gennaio 2005, le voci che compongono la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

- minimo contrattuale comprensivo del meccanismo di variazione automatica;
- ex elemento di maggiorazione;
- aumenti di anzianità;
- superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam, che saranno riunite in un'unica voce denominata «trattamento economico individuale».

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

## **DISCIPLINA TRANSITORIA**

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo

nazionale di lavoro 25 novembre 2009, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 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. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

#### **Art. 4 - Importo per ex elemento di maggiorazione**

L'art. 4 del CCNL 23 maggio 2000, come modificato dall'Ac-

cordo di rinnovo 26 marzo 2003 è stato abrogato dall'art. 4 dell'Accordo 24 novembre 2004.

#### **Art. 5 - Ex meccanismo di variazione automatica**

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

#### **Art. 6 - Aumenti di anzianità**

L'art. 6 del CCNL 23 maggio 2000, come modificato dall'Accordo di rinnovo 26 marzo 2003 è stato abrogato dall'art. 6 dell'Accordo 24 novembre 2004.

Con l'Accordo 25 novembre 2009 è stata concordata la disciplina transitoria riportata in calce al precedente art. 3.

#### **Art. 6 bis - Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)**

1. Le aziende, di norma annualmente, informeranno la RSA circa i criteri e le modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati.

2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali - in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente 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 24 novembre 2004 - vengono allegati al presente contratto tre modelli alternativi di MBO che potranno essere di riferimento per le stesse aziende.

## PARTE TERZA

### SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

#### Art. 7 - Ferie

1. *A partire dal 1° gennaio 1980, il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 35 giorni. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del 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.*

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

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

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

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

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

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

8. *L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante*

*il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.*

### DICHIARAZIONE A VERBALE

*Le parti si danno reciprocamente atto che la misura delle ferie, come stabilita nel presente articolo, assorbe fino a concorrenza eventuali giornate di riposo, comunque aggiuntivamente attribuite nel corso di vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1975 e successivamente fino alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro 9 ottobre 1979, o gli eventuali trattamenti economici sostitutivi, corrispondenti ai predetti riposi.*

#### Art. 8 - Aspettativa

1. *Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.*

2. *Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.*

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

4. *La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.*

5. *I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione della prestazione medesima; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime.*

6. *Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme*

*previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.*

### **Art. 9 - Formazione**

#### **Aggiornamento culturale/professionale**

1. *Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, le parti, in relazione agli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 2000, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il Fondo per la formazione continua dei dirigenti denominato «Fondirigenti Giuseppe Taliercio».*

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

### **Art. 10 - Trasferte e missioni**

1. *Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili pari, a decorrere dal 1° gennaio 2005, ad euro 65,00 (sessantacinque/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2007 tale importo sarà elevato ad euro 75,00 (settantacinque/00 euro). Lo stesso importo sarà elevato ad 80 (ottanta/00) euro a decorrere dal 1° gennaio 2010 e ad 85 (ottantacinque/00) euro a decorrere dal 1° gennaio 2012. Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.*

2. *In casi di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra azienda e dirigente; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendo le condizioni, l'importo di cui al primo comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.*

3. *Gli importi erogati per il titolo di spese non documen-*

*tabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e sono suscettibili di assorbimento in eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto allo stesso titolo.*

4. *Sono fatti salvi gli eventuali trattamenti aziendali o individuali di miglior favore.*

### **Art. 11 - Trattamento di malattia e di maternità**

1. *Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.*

2. *Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.*

3. *Alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.*

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

5. *Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.*

6. *Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del 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.*

## **Art. 12 - Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa**

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

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

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

*a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;*

*b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con 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:*

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

*- professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124;*

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

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 dovrà restituire alla Compagnia la somma che la predetta avrà versato in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.*

5. *L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa*

specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari, a decorrere dal 1° luglio 2005 ad euro 116.202,80 quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 162.683,92 quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Detti importi, a decorrere dal 1° luglio 2007 saranno pari rispettivamente ad euro 129.114,22 ed a euro 180.759,91. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di euro 139,44 annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità. 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. 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.

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

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

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

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

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

1. dall'Inps o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;
2. dall'Inail, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.

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

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

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

## DICHIARAZIONI A VERBALE

### **Art. 13 - Trasferimento di proprietà dell'azienda**

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

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

### **Art. 14 - Trasferimento del dirigente**

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

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

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

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

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

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

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

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

9. *Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno se uomo o il 50° se donna.*

### **NOTA A VERBALE**

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

### **Art. 15 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione**

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

2. *A decorrere dal 1° giugno 1985, il dirigente che, ove*

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

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

4. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.

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

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

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

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

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

#### **Art. 16 - Mutamento di posizione**

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

#### **NOTE A VERBALE AGLI ARTT. 13, 14, 15 E 16**

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

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

## PARTE QUARTA

### TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

#### Art. 17 - Previdenza

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

#### Art. 18 - Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo

1. *Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria e l'assistenza integrativa di malattia, come disciplinate dalle apposite separate intese contestualmente sottoscritte alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.*
2. *I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.*

## PARTE QUINTA

### TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

#### Art. 19 - Collegio arbitrale

1. *È istituito, a cura delle Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 22.*
2. *Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato da ciascuna delle Organizzazioni imprenditoriali stipulanti, territorialmente competente, uno dalla Organizzazione della Federazione nazionale dirigenti industriali, territorialmente competente, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.*
3. *Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.*
4. *Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.*
5. *Salvo diverso accordo tra le Organizzazioni delle due parti territorialmente competenti, il Collegio ha sede presso la Direzione provinciale del lavoro.*
6. *Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.*
7. *Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., dell'Organizzazione territoriale competente della Federmanager, che trasmetterà*

al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'art. 22.

8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura dell'Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, all'azienda interessata.

9. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente. Se vi siano più sedi di lavoro tra loro concorrenti la determinazione della competenza territoriale, tra le indicate sedi, è rimessa alla scelta del dirigente.

10. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.

11. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

12. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

13. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.

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

15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, 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, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
- un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso. A decorrere dal 1° gennaio 2010 tale misura massima sarà pari a 21 mesi ed a 20 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2011.

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

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

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

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

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

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, 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.

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.

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.

## **NORME DI ATTUAZIONE**

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

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

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

## **Art. 20 - Informazione e consultazione dei dirigenti**

1. *I sindacati dei dirigenti competenti per territorio ed aderenti alla Federmanager possono istituire Rappresentanze sindacali nelle aziende.*

2. *In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltreché alla Federmanager, alle aziende interessate ed alla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.*

3. *In particolare, le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.*

4. *In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Nota di intenti" posta a premessa del contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.*

5. *Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai*

sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.

6. *Le parti concordano che le imprese non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'impresa e/o creare notevoli difficoltà.*

7. *Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n.25/2007.*

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

#### **Art. 21 - Controversie**

1. *Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.*

2. *Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame delle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.*

3. *Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dalla Organizzazione territoriale competente. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle Organizzazioni territoriali interessate.*

4. *Laddove siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 20, Rappresentanze aziendali, le questioni di cui al comma 2 potranno essere esaminate in prima istanza con dette Rappresentanze.*

## **PARTE SESTA**

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

#### **Art. 22 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. *Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.*

2. *Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.*

3. *Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.*

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

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

6. *Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al comma 1, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60° se donna).*

#### **Art. 23 - Preavviso**

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 otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;*

b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.

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

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

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

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

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

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

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

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

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che dalla stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro 16 maggio 1985, per la peculiarità delle funzioni dirigenziali, il preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

### Art. 24 - Trattamento di fine rapporto

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

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

### DISPOSIZIONE TRANSITORIA

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

«Per i dirigenti che, alla data del 31 gennaio 1979, hanno maturato l'anzianità già prevista dal sostituito art. 22 del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1975 per il

conseguimento, sull'intera anzianità o su parte di essa, della maggiore indennità in ragione di mezza mensilità, si procederà a quantificare l'indicata maggiore indennità spettante alla data predetta, traducendola in corrispondenti mensilità (e/o frazione individuata ai sensi dell'art. 24, comma 2, del citato contratto collettivo nazionale di lavoro) che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione al quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

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

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

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

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

#### **Art. 25 - Indennità in caso di morte**

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

#### **Art. 26 - Anzianità**

1. A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda anche con altre qualifiche.

2. Agli effetti della determinazione dell'anzianità ogni anno iniziato si computa pro-rata in relazione ai mesi di servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

3. All'anzianità come sopra specificata vanno sommate quelle anzianità convenzionali cui il dirigente abbia diritto.

## **PARTE SETTIMA**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 27 - Disposizioni generali e condizioni di miglior favore**

1. *Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.*

2. *Le condizioni stabilite eventualmente da accordi individuali, aziendali e territoriali più favorevoli, si intendono mantenute ad personam.*

#### **Art. 28 - Contributi sindacali**

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

#### **Art. 29 - Decorrenza e durata**

1. *Il presente contratto decorre dal 25 novembre 2009, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2013.*

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

# Le strutture e i servizi del Sindacato per i Soci

Tel. centralino: 06.441708.1

Attraverso l'opera di personale e consulenti specializzati, il Sindacato fornisce ai Soci e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali assistenza e supporto in merito alle norme contrattuali, alle disposizioni di legge in materia di lavoro e di regimi di previdenza ed assistenza sanitaria nonché in tutti i campi che riguardano il rapporto di lavoro dirigenziale.

## CENTRALINO

Marta Sabuzi - int. 10 ([sabuzi@sr dai.it](mailto:sabuzi@sr dai.it))

\*\*\*\*\*

## UFFICIO SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

Cristina De Angelis - int. 13 ([deangelis@sr dai.it](mailto:deangelis@sr dai.it))  
Delia Di Stefano - int. 14 ([distefano@sr dai.it](mailto:distefano@sr dai.it))

\*\*\*\*\*

## AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli - int. 15 ([marinelli@sr dai.it](mailto:marinelli@sr dai.it))

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

\*\*\*\*\*

## UFFICIO ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

Patrizia Spaziani - int. 16 ([spaziani@sr dai.it](mailto:spaziani@sr dai.it))  
Maddalena Catani - int. 21 ([catani@sr dai.it](mailto:catani@sr dai.it))

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13  
Pomeriggio - dal lunedì al giovedì 15-18

\*\*\*\*\*

## UFFICIO COMUNICAZIONE

Irma Forleo - int. 19 ([forleo@sr dai.it](mailto:forleo@sr dai.it))  
Valeria Pulcinelli - int. 29 ([pulcinelli@sr dai.it](mailto:pulcinelli@sr dai.it))

\*\*\*\*\*

## UFFICIO CONTRATTUALE SINDACALE (RAPPORTI CON LE R.S.A.)

Maria Grazia Cancia - int. 20 ([cancia@sr dai.it](mailto:cancia@sr dai.it))

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

\*\*\*\*\*

## UFFICIO PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini  
Nicoletta Prioletta - int. 22 ([prioletta@sr dai.it](mailto:prioletta@sr dai.it))

Solo per appuntamento (tel. 06.441708.22)

\*\*\*\*\*

## UFFICIO LEGALE, E VERTENZE

Avv. Franco Minucci  
Avv. Stefano Minucci ([legale@sr dai.it](mailto:legale@sr dai.it))

Solo per appuntamento (Sig.ra Catani - int. 21)

\*\*\*\*\*

## SPORTELLO FASI - ASSIDAI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al FASI in servizio o in pensione, iscritti o non iscritti al Sindacato, per: assistenza, informazioni generali, ritiro pratiche di rimborso.

Mariagrazia Assorgi - int. 38 ([assorgi@sr dai.it](mailto:assorgi@sr dai.it))  
Cristina De Angelis - int. 39 ([deangelis@sr dai.it](mailto:deangelis@sr dai.it))

Mattino - lunedì, mercoledì, venerdì 9-13

\*\*\*\*\*

## SPORTELLO DI ORIENTAMENTO PER DIRIGENTI IN MOBILITÀ

Presso gli Uffici del Sindacato è attivo, da qualche anno, lo Sportello di Orientamento, un servizio gratuito che viene svolto da BPI Italia, Società qualificata con la quale il Sindacato ha sottoscritto una convenzione. Il servizio si propone di offrire una consulenza riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro. Si invitano i colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità prendendo appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria del Sindacato. Per i dirigenti in mobilità che intendano inserirsi nella banca dati dell'Agenzia Lazio Lavoro, è attivo presso il Sindacato lo Sportello Dirigenti in mobilità per svolgere gli adempimenti necessari.

Maria Grazia Cancia - int. 20 ([cancia@sr dai.it](mailto:cancia@sr dai.it))

\*\*\*\*\*

## SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Stefano Minucci ([legale@sr dai.it](mailto:legale@sr dai.it))

La consulenza, che relativamente al primo incontro sarà gratuita, riguarderà il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale; potrà essere fruita anche dal coniuge e dai figli.

Solo per appuntamento (Sig.ra Catani - int. 21)

Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:  
Tel. 06.441708.1 - Fax 06.44.04.705 - [info@sr dai.it](mailto:info@sr dai.it) - [www.sr dai.it](http://www.sr dai.it)

(Aggiornato al 10 novembre 2010)

# Caro Collega, curare i denti costa meno

a cura della redazione

Tra le iniziative SRDAI 2009-2010 volte a rispondere alle esigenze manifestate dagli iscritti emerge la costituzione della Commissione Sanità, coordinata dall'ing. Patrizia Davanti. Della Commissione fanno parte: Patrizia Davanti (coordinatore), Pietro Paolo Dionisi, Elio Munafò, Otello Onorato, Fabio Papi. A distanza di poco più di un anno dalla costituzione (settembre 2009), la Commissione Sanitaria SRDAI ha portato a casa, tra i primi importanti risultati, la Convenzione SRDAI-ROR.

A fine 2009, nell'ambito di una valutazione complessivamente positiva sulla gestione del FASI emersa da un'indagine Eurisko operata sugli iscritti SRDAI e portata all'attenzione del Fondo stesso, era emerso come le punte più alte di gradimento riguardassero le prestazioni dell'area chirurgica, mentre le più basse fossero a carico dell'area odontoiatrica. In particolare, dai Soci erano state avanzate tre richieste:

- 1) miglioramento di tariffe e tempi di rimborso;
- 2) separazione tra convenzionamento diretto dell'équipe medica e convenzionamento della struttura alberghiera (clinica di ricovero), al fine di consentire al paziente il recupero di almeno parte del costo della presta-

zione (il ricovero);

- 3) revisione del tariffario nel suo insieme.

È nata da qui l'iniziativa che ha portato il Sindacato e la Commissione Sanità ad individuare una rete di Studi odontoiatrici ("ROR" Rete Odontoiatrica Romana) disposti a garantire, agli iscritti del Sindacato e familiari conviventi (a prescindere dalla loro iscrizione al FASI), l'applicazione per intero e senza alcuna integrazione delle tariffe FASI previste in regime di convenzione diretta. Coronamento dell'accordo sarà il convenzionamento delle strutture ROR presso il FASI che certamente, a fronte degli indubbi benefici per gli iscritti, si adopererà per evadere le richieste di convenzionamento, già presentate dalle strutture ROR, nel minor tempo possibile. In tal caso, il paziente non dovrà sostenere alcun esborso. Fino a quel momento, oltre all'anticipo dell'intera spesa per le prestazioni ricevute, restano a carico del dirigente:

1. una parte della spesa pari alla differenza esistente tra i rimborsi riconosciuti dal FASI in caso di prestazioni indirette e prestazioni dirette;
2. la compilazione e la presentazione ai fini dell'approvazione da parte del FASI dei piani di cura;

3. le richieste di rimborso da presentare al FASI.

Sebbene la convenzione sottoscritta potrà dispiegare appieno tutte le sue potenzialità al momento dell'intervento convenzionamento delle strutture ROR con il FASI, le strutture stesse garantiscono fin d'ora ai soci SRDAI l'applicazione delle tariffe FASI previste in regime di convenzione diretta come sopra descritto. La rete ROR si compone per il momento di 4 strutture presenti su Roma, ma altri studi potranno aderire se rispondenti ai requisiti richiesti e disposti a sottoscrivere le garanzie previste dalla convenzione. Non sarà trascurata, inoltre, l'attenzione all'ubicazione delle strutture in ragione di un'omogenea copertura del territorio.

La struttura ROR convenzionata, oltre ad essere soggetta ai controlli previsti dal FASI per i convenzionamenti diretti, sarà monitorata nella rispondenza a requisiti, regole e criteri dichiarati in sede di sottoscrizione dell'accordo con SRDAI. Ad ulteriore garanzia dell'esercizio della professione solo da parte di professionisti titolati, la convenzione ha previsto l'obbligatorietà, da parte del medico odontoiatra convenzionato, di apporre la firma in calce ad ogni cura personalmente effettuata.

STUDI ODONTOIATRICI ROR	INDIRIZZO	TEL.	REFERENTE
Dott. Secondo Walter Amedeo	P.le delle Province 2 - 00162 Roma	0644232932	Dott. Secondo Walter Amedeo
Dott. Piorgiorgio Migliori	Via Lorgana A.M. 38G - 00143 Roma	0630999634	Dott. Piorgiorgio Migliori
D.ssa Simonetta Migliori	Via Montenovesi 13 - 00166 Roma	066244102	D.ssa Simonetta Migliori
S.G.S. Srl	Via Chiana 97 - 00198 Roma	068552829	Dott. E. Bava

# Tutto quello che c'è da ricordare sull'iscrizione al FASI

**Nell'ambito della propria politica di ascolto delle esigenze espresse dai Soci, il Sindacato Romano si propone di pubblicare una serie di contributi informativi che rispondono alle domande più frequenti relative ai servizi di cui i Soci stessi usufruiscono. Il primo di questi contributi proviene dal nostro Fondo di assistenza sanitaria integrativa**

*Fin dalla data del mio insediamento alla Presidenza del FASI, in considerazione dell'importanza che ha il Fondo nella vita del dirigente e della sua famiglia, tra i numerosi temi affrontati, ho assegnato un livello prioritario alla gestione dei rapporti tra gli iscritti ed il FASI fornendo agli iscritti una informativa che consentisse loro di evitare conseguenze dovute alla mancata conoscenza di alcune regole del Fondo che, se disattese, diventano di difficile ricomposizione.*

*Nel corso degli anni, prima come Presidente del Sindacato Romano e poi come Presidente del FASI, ho potuto, per esempio, cogliere il disagio di coloro che hanno perduto la possibilità di mantenere l'iscrizione al FASI per una dimenticanza dovuta magari ad un momento particolare della vita, quale la perdita del posto di lavoro, un precario stato di salute, un trasferimento all'estero o, più semplicemente, per l'avvenuto pensionamento.*

*Tenuto conto che i casi in questione si presentano con notevole frequenza come ho potuto constatare direttamente nei miei frequenti incontri con gli iscritti presso i Sindacati territoriali, in collaborazione con il Sindacato Romano, che ringrazio per l'ospitalità, ho ritenuto necessario rammentare agli iscritti, tramite il promemoria che segue, quali sono le condizioni che lo Statuto ed il Regolamento del FASI prevedono per l'iscrizione o il mantenimento della stessa al Fondo.*

**Stefano Cuzzilla - Presidente FASI**

## **A) DIRIGENTI IN SERVIZIO**

L'iscrizione è un atto volontario che il dirigente in servizio può esercitare senza limiti temporali. Varia solo l'entità del premio di ingresso.

## **B) DIRIGENTI IN PENSIONE**

Se non iscritti, i dirigenti in pensione debbono presentare la domanda di iscrizione entro 6 mesi dal pensionamento. Se iscritti, debbono comunicare al Fondo il nuovo status entro 6 mesi dal pensionamento. Nel caso di pensionamento differito, possono iscriversi o mantenere l'iscrizione dalla maturazione del diritto (età e anzianità contributiva).

L'iscrizione con il versamento del solo contributo individuale sarà possibile solamente nel caso in cui l'ultimo rapporto di lavoro prima del pensionamento sia stato svolto con qualifica dirigenziale presso un'azienda che abbia versato i contributi al FASI per almeno 4 anni, che lo stesso rapporto non sia stato di durata inferiore ad un anno ed a condizione che non risulti trascorso un periodo di tempo supe-

riore a 5 anni tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data del pensionamento.

## **B/BIS) CONFLUENZE COLLETTIVE**

Per dirigenti in servizio e pensionati provenienti da aziende ove viene a cessare la formula di assistenza posta in essere dall'azienda. Sempreché l'azienda ne faccia richiesta.

## **C) ISCRITTI IN VIA CONVENZIONALE**

(Contribuzione pari alla somma del contributo previsto a carico del dirigente e dell'Azienda per il dirigente iscritto al FASI).

Dirigenti in servizio o pensionati già iscritti per i quali manchino i requisiti contributivi aziendali e/o temporali, nonché i dirigenti in aspettativa già iscritti al FASI.

Dirigenti pensionati non iscritti al FASI, ai quali è fatto obbligo di presentare la relativa domanda di iscrizione entro 6 mesi dalla data del pensionamento. L'iscrizione sarà possibile

solamente nel caso in cui l'ultimo rapporto di lavoro intrattenuto prima del pensionamento sia stato svolto con qualifica dirigenziale ed a condizione che non risulti trascorso un periodo di tempo superiore a 5 anni tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data del pensionamento.

Dirigenti in aspettativa: possono mantenere l'iscrizione al FASI esercitando tale diritto entro 2 mesi dalla data di inizio del periodo di aspettativa.

## **D) DIRIGENTI NON PENSIONATI CHE HANNO RISOLTO IL RAPPORTO DI LAVORO**

**D0)** Periodo di preavviso sostituito da indennità: contribuzione mista (azienda-dirigente) con versamento a carico dell'azienda previa trattenuta della parte di competenza del dirigente.

Gli interessati dovranno manifestare la volontà di mantenere il rapporto con il FASI entro 2 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Alla richiesta dovrà essere allegata una dichiarazione dell'azienda con la quale venga chiaramente esplicitato l'impe-

gno al versamento dei contributi.

L'iscrizione ai sensi di quanto sopra indicato, avrà decorrenza dal 1° giorno del trimestre successivo a quello in cui è intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro e terminerà con l'ultimo giorno del trimestre in cui finirà il preavviso.

**D1)** Risoluzione rapporto di lavoro senza riconoscimento del preavviso: contribuzione a carico dell'iscritto nella misura prevista dalla precedente lettera c).

La volontà di mantenere il rapporto con il FASI dovrà essere espressa dal dirigente entro 2 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'iscrizione a tale titolo potrà avere una durata di 6 mesi a partire dalla fine del trimestre in cui è avvenuta la risoluzione del rapporto di lavoro.

**D2)** Contribuenti volontari (contribuzione pari alla somma del contributo previsto a carico del dirigente e dell'Azienda per il dirigente iscritto al FASI).

#### *Dirigenti già iscritti*

Al fine di mantenere il rapporto con il Fondo, i dirigenti già iscritti dovranno manifestare tale volontà entro 6 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, allegando alla richiesta la relativa autorizzazione alla contribuzione volontaria, rilasciata dall'Istituto Previdenziale preposto.

Qualora non fossero ancora in possesso della citata autorizzazione potranno riservarsi di inviarla successivamente: l'iscrizione rimarrà sospesa fin quando non verrà prodotta la certificazione indicata.

#### *Dirigenti non iscritti*

Possono iscriversi i dirigenti che, a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, abbiano fatto richiesta all'Istituto Previdenziale preposto di autorizzazione alla contribuzione volontaria.

La domanda di iscrizione al FASI dovrà essere presentata entro 6 mesi dall'autorizzazione alla predetta contribuzione volontaria, allegando una

specificata dichiarazione dell'azienda presso la quale il dirigente ha prestato servizio con la quale dovrà essere confermata la data di risoluzione del rapporto di lavoro e che lo stesso è stato svolto con qualifica dirigenziale.

Gli iscritti in base al presente sottarticolo che matureranno il diritto al pensionamento senza soluzione di continuità di iscrizione al FASI, potranno mantenere l'iscrizione con un onere contributivo che potrà essere stabilito solamente dopo che saranno state effettuate le verifiche anagrafiche e contributive.

#### **E) DIRIGENTI IN SERVIZIO CON CCNL DIVERSO DA QUELLO SOTTOSCRITTO TRA CONFIN-DUSTRIA E FEDERMAMANGER**

Il presente articolo regola la possibilità di iscrizione al FASI:

- dei dirigenti in servizio presso aziende che applicano un C.C.N.L. diverso da quello sottoscritto da CONFIN-DUSTRIA e FEDERMANAGER ma comunque stipulato da una delle Parti o da una Organizzazione nazionale aderente ad una di esse, sempreché lo stesso preveda espressamente la possibilità di iscrizione al FASI dei dirigenti in servizio;

- dei dirigenti in servizio presso aziende associate a CONFINDUSTRIA ai quali viene applicato un C.C.N.L. diverso da quello sottoscritto dalle Parti sociali sopra indicate.

L'accettazione di tali richieste di iscrizione è subordinata al previo consenso delle Parti sociali che ne daranno comunicazione al Fondo. Le domande di iscrizione dei dirigenti, inoltrate nei tempi e nei modi previsti, saranno poi presentate alla Commissione Autorizzazioni e Ricorsi che verificherà la presenza dei requisiti necessari.

#### **F) DIRIGENTI TRASFERITI ALL'ESTERO**

Con il presente articolo viene regolamentata la possibilità di iscriversi o di mantenere l'iscrizione al FASI per i dirigenti di azienda iscritta e contribuyente al FASI che vadano ad opera-

re all'estero presso un'azienda estera controllata/controllante o collegata all'azienda contribuyente.

Questa fattispecie di iscrizione consente al dirigente di chiedere il mantenimento del rapporto con il Fondo, ovvero di iscriversi, per tutto il periodo di lavoro che svolgerà all'estero, con possibilità di scegliere tra le seguenti opzioni:

- versando un contributo figurativo pari al contributo di cui all'art. G del Regolamento (attualmente pari ad € 266,00 trimestrali), senza diritto ad usufruire delle prestazioni del Fondo. Il periodo di versamento di detto contributo figurativo non potrà essere computato ai fini della determinazione della fascia di contribuzione del dirigente pensionato;

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

La richiesta di iscrizione o di mantenimento della stessa, corredata di una dichiarazione dell'azienda attestante quanto sopra indicato circa la correlazione tra l'azienda presso cui il dirigente ha prestato servizio e quella presso la quale andrà ad operare, dovrà essere presentata:

- entro 6 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro o dalla messa in aspettativa, per l'opzione riguardante il solo versamento del contributo figurativo;

- entro 2 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro o dalla messa in aspettativa, per chi chiede di fruire delle prestazioni.

#### **G) PENSIONATI DI REVERSIBILITÀ O SUPERSTITI di dirigente già iscritto alla data del decesso.**

La richiesta di mantenimento dell'iscrizione dovrà essere inoltrata entro 12 mesi dal decesso del titolare dell'iscrizione. Comunque l'obbligo contributivo sarà dalla data del decesso.

In caso di contitolari ex matrimonio, l'iscrizione è riservata all'ultimo contraente di matrimonio e non è trasferibile.

# I dirigenti SRDAI incontrano i Fondi

di Valeria Pulcinelli

*Lo scorso 13 ottobre, presso la Sala Verde di via Ravenna, si è svolto l'incontro dei Soci SRDAI con Renato Cuselli, presidente Fondirigenti, e Vittorio Betteghella, vicepresidente Previdai. Il presidente Tosto, prima di cedere la parola ai relatori, ha sottolineato l'importanza dell'iniziativa, soprattutto al fine di rendere costantemente edotti i Colleghi sulle opportunità che via via i Fondi affrontano loro.*

## FONDIRIGENTI.

### APERTURA E SEMPLIFICAZIONE PER UN FONDO IN FORTE

#### ASCESA

Il presidente di Fondirigenti Renato Cuselli ha illustrato l'evoluzione notevolmente positiva di un Fondo che dal 2005 è cresciuto senza battute d'arresto fino a raggiungere le 13 mila aziende aderenti con 73 mila dirigenti. "Tra il 2008 e 2009 - racconta Cuselli - sono stati approvati 236 piani formativi per 310 aziende coinvolte; un fenomeno di crescita che si è sostanzialmente triplicato nel corso del 2009, con 736 piani approvati per oltre mille aziende. Nel 2010 il trend si è ulteriormente consolidato: fra gennaio e settembre sono stati approvati 524 piani per 663 aziende".

Grazie ad AMC (Associazione Management Club), prosegue l'attività di ricerca e studio operata dal Fondo per raccogliere le esigenze direttamente dal territorio e favorire lo sviluppo di quella cultura d'impresa necessaria

per competere e crescere negli odierni sistemi industriali. "Per manager e aziende - continua Cuselli - impelle l'esigenza di adeguarsi ai continui mutamenti del mercato e del connesso contesto socio-economico, una realtà che ha indotto il Fondo a seguire due direttrici d'azione: semplificazione e rapidità d'intervento".

Per avere raggi d'azione più ampi ed intervenire con maggiore efficacia Fondirigenti propone da tempo un concetto più allargato di formazione permanente rivolta anche agli inoccupati e alle aziende di minori dimensioni; un'apertura operata attraverso la messa a punto di strumenti mirati ed innovativi come, per esempio, il Conto formazione semplificato. Si tratta di una nuova procedura, pensata per facilitare le aziende più piccole (massimo tre dirigenti in organico), che consente di presentare e gestire direttamente via web piani formativi condivisi, approvabili in 24 ore (disponibile sul sito [www.fondirigenti.it](http://www.fondirigenti.it)).

Con il nuovo CCNL, inoltre, le Parti hanno affidato al Fondo il compito di gestire il nuovo strumento del "Bilancio delle competenze" il sistema per l'autovalutazione che consente ai dirigenti occupati di definire un piano di sviluppo per meglio orientare gli interventi formativi e di riorientamento professionale e ai disoccupati, in presenza di determinate condizioni soggettive, di proseguire con un percorso di accompagnamento e di placement (per approfondimenti [\[genti.it\]\(http://www.fondirigenti.it\)\). Il bilancio delle competenze è on-line sul sito di Fondirigenti.](http://www.fondiri-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

"L'integrazione tra formazione e politiche attive - conclude Cuselli - rappresenta un passo importante nelle relazioni tra le Parti e suggerisce la strada da percorrere per l'affermazione della cultura d'impresa ed il giusto riconoscimento del ruolo e dell'identità di manager. Dobbiamo prendere le distanze da tutto ciò che abitualmente oggi si etichetta con la parola "manager" e distinguerci per quei valori di etica, moralità, legalità... che realmente ci rappresentano".

## PREVIDAI.

### 24.400 DIRIGENTI CONFERMANO LA FIDUCIA UNA VOLTA USCITI DALL'AZIENDA

Il vicepresidente Previdai, Vittorio Betteghella, ha illustrato l'evoluzione del Fondo. Inizialmente monocomparto assicurativo, nel maggio 2005 Previdai diventa multicomparto assicurativo-finanziario e fornisce all'iscritto la possibilità di suddividere in più comparti il proprio zainetto e quindi: massima flessibilità, possibilità di costruire il mix più idoneo alle proprie caratteristiche, possibilità di massimizzare la permanenza nei comparti finanziari consentendo, in tal modo, di ottimizzare il binomio rischio/rendimento del proprio risparmio previdenziale.

Il comparto assicurativo, attivo sin dalla costituzione del Previdai nel 1990, ha registrato un rendimento annuo sempre positivo, sempre superiore all'inflazione e sempre superiore al TFR. I comparti finanziari, avviati appunto nel 2005, hanno da allora ottenuto un rendimento di gran lunga superiore alla media dei rendimenti registrati dagli altri fondi negoziali del settore industria con composizione del portafoglio più prossima ai comparti Previdai. Questi risultati ricevono senz'altro l'apprezzamento degli oltre 53.000 dirigenti in servizio e fanno sì che anche i cosiddetti silenti, in numero di 24.400, abbiano deciso di lasciare nel Fondo la propria posizione pur avendo risolto il rapporto di lavoro con l'azienda. Per i primi, viene versato a Previdai un contributo come minimo del 4% a carico azienda + 4% a carico dirigente della retribuzione utile ai fini del Tfr (nei limiti del massimale retributivo di 150.000 euro, elevato a tale livello dall'accordo novembre 2009) più una quota o l'intero Tfr stesso.

Dopo una breve carrellata storica sull'evoluzione della previdenza complementare e sulla costituzione del Previdai, Betteghella ha colto l'occasione offerta dal SRDAI per dettagliare l'aggiornamento statutario e procedurale operato dal Fondo, all'interno del quale significativa è l'apertura alla Contribuzione e Proseguimento Volontaria.

Si è evidenziato che con questa nuova forma di versamento, il dirigente in servizio può incrementare la sua posizione anche al di fuori del rapporto di lavoro (ad esempio con disponibilità proprie) e quello silente può ricorrere al Previdai per consolidare, anche durante periodi di libera professione o diversa attività, il suo zainetto previdenziale.

Anche chi ha maturato i requisiti pensionistici obbligatori e può far valere alla data del pensionamento almeno un anno di contribuzione al Previdai, ha la facoltà di scegliere di versare contributi volontari. Una contribuzione che per tutti è senza limiti né di ammontare né di frequenza, ferma l'autocertificazione previ-

sta dalle norme "antiriciclaggio".

In caso di cessazione del rapporto di lavoro e pensionamento il dirigente può scegliere: il mantenimento della posizione presso il Fondo (in tal caso continua la gestione nei/comparti prescelti), anche con prosecuzione volontaria (in tal caso si accresce la posizione e si utilizzano i benefici fiscali: anche questo contributo è infatti deducibile nei limiti di € 5.164,57), oppure la liquidazione della prestazione, in forma di rendita e/o capitale. Degna di nota è la possibilità, per chi sceglie una delle prime due opzioni, di farsi liquidare la prestazione in qualsiasi momento.

La previdenza è dunque una scelta: scelta di iscriversi/conferire il Tfr; scelta di quanto contributo versare; scelta di comparto in base al proprio orizzonte temporale e propensione al rischio; scelta del momento di liquidazione; scelta del tipo di liquidazione. Scelte tutte che, per essere operate responsabilmente, devono essere frutto di una sempre maggiore sensibilità previdenziale.

## Nuove nomine al Fondo Dirigenti PMI

Il 20 ottobre scorso si è svolta a Roma in via Nazionale 66, presso la sede legale del Fondo Dirigenti PMI (ente bilaterale costituito da Confapi e Federmanager e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), l'Assemblea dei soci per le nuove nomine dell'Assemblea stessa e del Consiglio di Amministrazione.

L'ing. Giovanni Carugati di Federmanager, già vice presidente del Fondo Dirigenti PMI, all'unanimità è stato nominato Presidente per il triennio 2010/2013, mentre il dr. Delio Dalola, presidente nazionale Unionchimica Confapi, è stato nominato Vice Presidente. Sono stati inoltre nominati: per l'Assemblea, Ugo Russo,

Stefano Valvason, Giovanni Bigazzi, Salvatore Carbonaro e Mario Cardoni; per il CdA, Antonio D'Annibale, Marco Vezzani, Stefano Valvason e Alessandra Pilia; per il Collegio dei Revisori, Oscar Vesevo (Presidente), Edoardo Cintolesi e Giuseppe Pezzotta. Il nuovo Consiglio si è riunito per la prima volta il 5 novembre scorso.

# I manager per la continuità professionale

Lo scorso 27 ottobre, presso il Centro Congressi "Cavour" di Roma, Nicola Tosto, in veste di presidente del Sindacato Romano dei Dirigenti Industriali di Roma, ha partecipato alla tavola rotonda di presentazione dei risultati dell'indagine "I manager e la continuità professionale" condotta da Mario Vavassori, amministratore delegato OD&M Consulting. Promossa da Dbm Italia in collaborazione con OD&M Consulting l'indagine, finalizzata ad analizzare la percezione dei manager italiani in merito ai servizi of-

ferti dalle società di outplacement e a verificarne la rispondenza alle esigenze del mercato, ha coinvolto circa 1.400 dirigenti.

Oltre al presidente SRDAI, che ha illustrato la grave situazione dei dirigenti delle aziende industriali e i nuovi servizi previsti dal nuovo CCNL (in particolare il bilancio delle competenze e il placement), hanno preso parte alla tavola rotonda, moderata dalla giornalista Mariangela Pani: il direttore generale DBM Italia Gianfranco Sarti; il partner DBM Italia Angelo Sal-

vatori; il presidente AIDP Lazio Michele Tripaldi; il responsabile Gestione & Sviluppo Risorse Umane di Renault Italia Alessandro Nuvoli; il direttore Marketing Paolo Puppo.

Il convegno ha favorito l'incontro tra diversi stakeholders del mondo dirigenziale stimolando un interessante dibattito destinato a proseguire in altre sedi nell'intento, condiviso dai presenti, di creare nuove opportunità di confronto e approfondimento d'interesse per tutti i dirigenti d'azienda italiani.

## Vises e Federmanager donano energia a Barisciano

Inaugurati il 16 ottobre scorso a Barisciano, in piazza Vetulasio Sesto Nepote, i tre nuovi impianti fotovoltaici donati da Vises - in collaborazione con Enel.si - al Comune abruzzese, uno dei più colpiti dal sisma dell'aprile 2009. Presenti alla cerimonia il sindaco, Francesco Di Paolo, il vicepresidente di Federmanager, Giovanni Bigazzi, il presidente Vises, Franco Bollati, la responsabile Marketing di Enel.si, Barbara Serafini, Gianluca Del Beato di Ecoenergia, affiliato Enel.si, e il presidente di Federmanager Abruzzo, Florio Corneli.

I pannelli produrranno energia pulita per le esigenze della casa per anziani, della scuola e della palestra di Barisciano; inoltre, con la vendita della sua eccedenza, la comunità avrà un beneficio annuale calcolato in circa 40 mila euro e vincolato, per contratto, a sostegno delle esigenze della popolazione e ad opere di miglioramento del territorio devastato dal terremoto.

Testimonial dell'iniziativa, anch'egli

presente a Barisciano, Federico Fazzuoli che, condividendo con Vises l'intento solidale e volontaristico del progetto, sta realizzando un documentario, insieme a Enel.si, sulla storia dello stesso.



*L'informativa che segue è rivolta agli associati al Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali secondo la normativa vigente sulla privacy. Si prega di prenderne opportuna visione.*

## **INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DA PARTE DEL SINDACATO ROMANO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI (SRDAI) AI SENSI DELL'ART. 13 DEL D. LGS. 196/2003**

### **1. Finalità del trattamento**

Il Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali (SRDAI) tratta i dati personali dei propri iscritti per:

- attività istituzionali del Sindacato;
- registrazione delle quote associative;
- convocazioni degli Organi sociali;
- esigenze derivanti dal rapporto associativo come la spedizione della Rivista di categoria e ogni altra comunicazione eventualmente diretta ai soci;
- trasmissione alla Federmanager della parte di quota associativa relativa ai propri iscritti;
- attuazione delle norme statutarie degli Enti collegati.

### **2. Modalità del trattamento**

Il trattamento è realizzato mediante l'utilizzo di strumenti manuali, informatici, telematici, in modo da garantire la riservatezza dei dati. Il trattamento è effettuato nella piena osservanza della Legge e delle misure minime di sicurezza previste dal D. Lgs. 196/2003.

### **3. Natura del conferimento**

Il conferimento dei dati è facoltativo. Un eventuale rifiuto di consentire il trattamento di tali dati potrebbe comportare l'impossibilità di prosecuzione del rapporto, poiché verrebbero a mancare i presupposti per la realizzazione delle attività di cui al punto 1.

### **4. Diffusione e comunicazione dei dati**

I dati non saranno oggetto di diffusione. Potranno, però essere comunicati a:

- società di informatica della cui collaborazione il Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali si avvale o si dovesse eventualmente avvalere;
- istituti bancari per eventuali pagamenti;
- enti collegati al Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali o nei quali essa possiede partecipazioni;
- eventuali editori e spedizionieri per spedizione di riviste di settore;
- consulente legale, previdenziale e tributario;
- società di brokeraggio e compagnie di assicurazione per le finalità di cui al punto 1;
- altre società ed Enti funzionali alla realizzazione delle finalità di cui al punto 1.

### **5. Diritti dell'interessato**

In ogni momento potrà esercitare i Suoi diritti nei confronti del titolare del trattamento, ai sensi dell'art.7 del D.lgs.196/2003:

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:  
a) dell'origine dei dati personali; b) delle finalità e modalità del trattamento; c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici; d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:  
a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati; b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:  
a) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; b) al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

### **6. Titolare del trattamento**

Titolare del trattamento è: Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali, via Ravenna 14, 00161 Roma, tel. 06 4417081.

Responsabile del trattamento è: Irma Forleo, forleo@sr dai.it.

### **7. Consenso**

Acquisite le informazioni fornite dal titolare del trattamento ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003 sulle finalità e le modalità del trattamento cui sono destinati i dati, per come sopra riportate, e consapevole, in particolare, che il trattamento riguarderà dati "sensibili" di cui ho appreso il significato (art.4 comma 1 lett. d e art.26 D. Lgs. 196/2003) presto il consenso per la comunicazione dei dati sensibili ai soggetti e nelle modalità apprese dall'informativa.

# Telelavoro, occasione di sviluppo

di Guelfo Tagliavini, coordinatore del Gruppo SRDAI Innovazione e Tecnologie

**Su questo tema il Sindacato sta preparando per inizio 2011 un importante convegno del quale daremo ulteriori notizie nel prossimo numero**

Come emerge da una serie d'indagini condotte sull'argomento, l'applicazione di modalità di telelavoro rappresenta in Italia una soluzione del tutto marginale. Nel nostro Paese, rispetto a quanto avviene nel Nord Europa o negli USA dove le percentuali di attivazione di criteri di telelavoro raggiungono dimensioni tra il 10 e il 20%, ci attestiamo, faticosamente, tra l'1,5 e il 2% della forza lavoro attiva. E se si analizza nel dettaglio il fenomeno, si vede che più della metà delle esperienze sono l'implementazione di applicazioni a rete di società multinazionali con una presenza commerciale e/o produttiva in Italia.

Questo scenario mostra che il sistema produttivo nazionale, formato prevalentemente da medie e piccole imprese e caratterizzato da un modello organizzativo della Pubblica Amministrazione estremamente burocratizzato, non favorisce l'applicazione di soluzioni di telelavoro. E il dato che più colpisce è il permanere del nostro Paese, negli ultimi dieci anni, su posizioni marginali rispetto a una costante crescita del fenomeno in Paesi non proprio a vocazione industriale quali Grecia, Portogallo, Romania e, in generale, l'area dell'Est europeo.

Due sono le cause di questa "resistenza": la prima di tipo culturale, la seconda tecnologica. In Italia il lavoro da remoto è considerato dal datore di lavoro un'attività su cui è difficile eser-

citare azioni di controllo, dal lavoratore come una modalità applicabile ad aree marginali e di scarso contenuto professionale. E la normativa in questo campo non aiuta, se si considera che solo dal 2002 i contratti collettivi di lavoro hanno esteso alla fattispecie in questione le norme regolanti le tradizionali attività lavorative. Così, mentre il datore di lavoro ha privilegiato e privilegia la presenza del lavoratore presso l'ufficio o l'unità produttiva, i sindacati di categoria hanno avanzato forti resistenze verso forme di decentramento produttivo, nel timore di perdere un controllo diretto della base sindacale.

Alle cause di carattere culturale si aggiungono quelle determinate dalla mancanza e/o carenza di infrastrutture tecnologiche, alla base di qualsiasi processo che possa abilitare un'attività lavorativa incentrata su criteri di decentramento. Sono ancora troppo poche le aziende che hanno avviato e consolidato in Italia processi d'innovazione al fine di adeguare il proprio sistema produttivo alla concorrenza e alla competizione internazionale.

Scontiamo ancora forti ritardi per quanto riguarda gli investimenti in ICT, i soli in grado di rendere le strutture delle aziende adeguate alle richieste del mercato interno ed internazionale. Ma ancora più grave è il ritardo che quotidianamente subiamo per non aver provveduto al potenziamento delle reti principali di TLC, che rappresentano le

infrastrutture fondamentali di ogni moderno processo di informatizzazione dell'industria privata, dei servizi e della Pubblica Amministrazione.

Ormai da qualche anno si discute, senza risultati, sull'esigenza di realizzare una rete di TLC ad altissima capacità che consenta a cittadini, imprese e PA di rapportarsi in tempo reale, secondo quell'essenziale processo di globalizzazione che rapidamente avanza a dal quale rischiamo di rimanere esclusi. Ancora oggi oltre 6 milioni di abitanti sono privi di un collegamento internet che nessun operatore di TLC intende garantire, stante gli scarsi ritorni di investimento. Ciò amplifica ancora di più il divario (Digital Divide) tra aree sviluppate e non del Paese.

Su questo tema, come su altri, ampie sono le responsabilità della politica; ma riteniamo che non si possa prescindere da essa, e per questo ci auguriamo una scossa che aiuti il sistema Paese a rimettersi in marcia. Il Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali vuol contribuire, per una piccola parte, a questo processo indicando modalità e soluzioni che possano migliorare la qualità della vita e la produttività delle aziende.

Crediamo che l'adozione di modalità innovative di lavoro possa creare una razionalizzazione del sistema produttivo, determinando economie di scala che si traducano in investimenti ad alto valore da canalizzare nei comparti della ricerca, dell'innovazione, della salute, dell'ambiente e, in generale, in ogni settore il cui sviluppo determinerà una crescita dei livelli di occupazione.



CRUCCOLINI  
SERVIZI ASSICURATIVI

# Convenzione assicurativa per gli iscritti SRDAI e loro familiari.

L'odierno mercato assicurativo è diventato talmente complesso, che si avverte sempre più la necessità di ricorrere a veri professionisti, per la stipula dei contratti. Bisogna analizzare e valutare le esigenze del Cliente e proporre la soluzione migliore, evidenziando chiaramente, se previste, le eventuali scoperture.

**Avere professionalità, trasparenza ed assistenza risparmiando è possibile.**

Noi questo ve lo assicuriamo operando con la Milano Assicurazioni S.p.A.  
(Gruppo FONSAI).

**I prodotti assicurativi previsti dalla convenzione sono tutti quelli che rientrano nella linea persona. Le condizioni tariffarie sono decisamente ottime con sconti medi fino al 35% sulle tariffe in uso. Garanzia innovativa sulla rca.**

**NO ON LINE - NO CALL CENTER**

## Chi siamo

Un'agenzia con un'esperienza di oltre 25 anni, arricchita ogni giorno dal contatto diretto con più di 10.000 Clienti: Privati, Associazioni e Imprese

## Le nostre convenzioni

SRDAI  
ALITALIA/ADR  
AGENZIA DELLE ENTRATE  
ADAE  
MINISTERO DELL'INTERNO  
ENEL - WIND  
FISASCAT

## Dove siamo

Roma:

● Via Veturia, 81  
Tel. 06.7844251  
Fax 06.7887460

● Via di V. Corsetti, 7  
Tel. 06. 5594663  
Fax 06.5594592

e-mail: [cruccolini@rdn.it](mailto:cruccolini@rdn.it)  
[cruccoliniservizi@tiscali.it](mailto:cruccoliniservizi@tiscali.it)



**CRUCCOLINI SERVIZI S.R.L.** - C.F. 08654320582 - P.IVA 02111431009 - CCIAA 667758  
Capitale Sociale 90.000,00 euro - Iscrizione RUI A000098677

**Conosciamoci, un preventivo non costa nulla ma può valere molto.**

# Via Appia: Parco Archeologico, ma solo sulla carta

di Rita Paris, responsabile per la Soprintendenza Archeologica di Roma

**Museo all'aperto unico al mondo per vastità (circa 2.500 ettari), livello di conservazione e straordinario valore storico, artistico e monumentale, il comprensorio dell'Appia Antica rappresenta a tutt'oggi un patrimonio da tutelare e valorizzare, difendendolo prima di tutto dalla speculazione e dagli interessi privati**

Il Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio (D.l.vo 42/04) tra i luoghi e gli istituti della cultura, all'art. 101, cita tra gli altri anche il Parco Archeologico quale "ambito territoriale caratterizzato da importanti evidenze archeologiche e dalla presenza di valori storici, paesaggistici o ambientali, attrezzato come museo all'aperto". Il comprensorio attraversato dalla Via Appia, in particolare all'interno e a ridosso della città di Roma, origine e conclusione dell'antica e della superstite strada, sembra rispondere perfettamente a questa

definizione. Ma è una rispondenza ancora solo teorica: in effetti il parco archeologico sancito sul Codice alla stregua di un museo o di una biblioteca o di un archivio (luoghi di cultura chiaramente identificabili come tali), non è riscontrabile come tale nella realtà nazionale.

In questo territorio, che per le sue caratteristiche intrinseche può e deve essere identificato, fosse anche il primo caso, quale parco archeologico sancito dalla legislazione nazionale, è stato comunque istituito, dalla L.R. 66/88 e dalla L.R.29/07, un parco

naturalistico: pur avendo segnato un momento importante, non è stato di per sé sufficiente per assicurarne una tutela e valorizzazione soddisfacenti e tali da corrispondere, nei fatti, se non all'attuale definizione che il Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio dà di un parco archeologico, almeno ad un regime di protezione assicurato nei parchi nazionali naturali. Anzi, proprio l'esempio dell'Appia dimostra come il concetto di tutela naturalistica risulti poco efficace nella effettiva tutela di aree (pur relativamente) vaste come nel caso dell'Appia.

## Contro l'invasione dell'edilizia privata...

Emblematica la storia della tutela e della valorizzazione di questo comprensorio. Data 1809, in pieno clima neoclassico, la prima proposta per la realizzazione di quel "Museo all'aperto della Via Appia" che poi Luigi Canina ebbe modo di realizzare, tra il 1853 e il 1855, dal III a IX miglio della strada, integrando gli interventi di recupero e restauro dei monumenti in luce (ormai monumenti essi stessi di storia del restauro) con l'acquisizione al pubblico demanio della fasce di terreno parallele alla Via Appia con i relativi monumenti, delimitate da quelle private con macere a secco e protetta anche da due cancelli, uno poco dopo il mausoleo di Cecilia Metella, l'altro a Frattocchie.

La strada per alcuni decenni fu mantenuta bene: dai documenti d'archivio e dai resoconti dei viaggiatori sappiamo che i monumenti erano ancora tutti visibili e la strada richiamava migliaia di stranieri - ad esempio nel periodo da novembre a giugno del 1868 era stata percorsa in media da 60 carrozze al giorno - che lodavano tutti il lavoro di restauro eseguito e la cura costante.

Quando la città moderna dentro le mura, ormai divenuta capitale d'Italia, progressivamente divorava quella antica, cominciò la lucida consapevolezza che per il futuro dovevano essere salvaguardate almeno quelle aree che per la loro importanza storica ed archeologica, la fama e per il loro contesto paesaggistico costituivano il simbolo stesso di Roma antica: così, nel 1887 fu approvata la legge per

una zona archeologica estesa dal Foro al Palatino all'Appia e, tra il 1908 e il 1914, fu riproposta la "Passeggiata archeologica" come viale chiuso al traffico veicolare.

La previsione specifica per l'Appia era quella di area di fruizione archeologica, con l'auspicio della creazione di un grande parco tra Ardeatina e Appia Nuova; essa fu mantenuta nel primo Piano Regolatore Generale del Comune di Roma del 1931, ma il Comune si astenne dall'emettere una normativa d'uso effettivamente vincolante rinviando ai successivi piani particolareggiati. Alcuni di questi furono concretamente redatti a cavallo della seconda guerra mondiale (1937-53), ma non valsero ad evitare che l'edilizia privata invadesse l'area.

La manomissione di un paesaggio ancora, fino ad allora, sostanzialmente intatto e così carico di valore culturale, provocò l'indignata reazione di Antonio Cederna che, a partire dal 1953 (primo articolo su "Il Mondo"), diede inizio ad una veemente e puntuale campagna di denuncia degli scempi, seguito nel 1954 dall'appello di 15 eminenti personalità della cultura. L'emersione del problema segnò nel 1954 la sospensione da parte del Consiglio Comunale di tutte le licenze edilizie in corso e la presentazione da parte di Ugo La Malfa di un apposito disegno di legge; mentre a presiedere la Commissione per la predisposizione del Piano Territoriale Paesistico veniva chiamata una personalità di assoluta garanzia per la tutela quale Umberto Zanotti Bianco, già autore della Legge speciale per la tutela di Paestum.

Il risultato più cospicuo di quel Piano, una perimetrazione di 2.517 ettari da sottoporre a tutela (con l'aggiornamento del 1960), non valse però a fermare il progredire dell'edificazione, e nel 1965 fu necessario un decreto del ministro dei Lavori Pubblici Giacomo Mancini che destinò l'intero comprensorio a verde pubblico (zona N) con prescrizioni di inedificabilità su circa 2.500 ettari. Tale previsione di destinazione è stata poi recepita in tutte le successive varianti di PRG fino al nuovo vigente.

## ... non basta la sola "tutela naturalistica"

Un momento certamente importante, almeno potenzialmente, è stato quello delle due suddette Leggi Regionali (66/88 e 29/97) istitutive del Parco Regionale naturalistico. Il carattere specifico della normativa regionale, derivante dalla competenza delle Regioni in materia di tutela dell'ambiente, urbanistica e assetto del territorio, ma, paradossalmente per un parco comunque intitolato all'Appia, non archeologico, al di là del nome e della figura dell'attuale presidente, prof. La Regina, hanno spinto - come segnalava già Cederna nel 1996 - la gestione del Parco su un versante naturalistico, con connotati d'interesse sociale e produttivo, ma con scarsi contributi possibili alla difesa dell'integrità e alla valorizzazione delle aree dal punto di vista archeologico e monumentale.

In tale contesto la responsabilità della concreta attuazione di un'azione di tutela archeologica è stata, doverosamente e secondo la legislazione vi-

gente, condotta dalla Soprintendenza Archeologica che, nel decennio 1980-90, ha utilizzato a tale scopo sia la normativa specifica della L.1089/39, imponendo numerosi vincoli (diretti e indiretti) per un totale di circa 1.400 ettari, sia lo strumento della tutela paesaggistica dei siti archeologici (L. 431/85 art. 1, lettera m, DM 16.10.98) per proteggere tutto il comprensorio, includendo anche Tor Marancia.

È nota la difficoltà di gestione di questo secondo tipo di vincolo, più “debole”, oggetto di innumerevoli violazioni in tutta Italia; a questa “debolezza” normativa si è aggiunto il fatto che in alcuni casi, come questo dell’Appia, di doppia competenza (paesaggistica e archeologica), essa sia stata motivo di malintesi procedurali tra gli Uffici, risoltisi non in una “doppia tutela” bensì in una carenza della stessa, a tutto vantaggio dei costruttori abusivi. A onor del vero va ricordato che numerose circolari ministeriali, pareri dell’Ufficio Legislativo e dell’Avvocatura Generale dello Stato hanno costantemente ribadito la necessità del parere della Soprintendenza Archeologica per l’esame di progetti e di sanatorie in aree con questo tipo di vincolo, recepito ed ora riscontrabile nel Codice all’art. 142 lett. m.

Ai fini dell’azione di tutela da parte della Soprintendenza, in quello che dovrebbe essere un Parco Archeologico, particolarmente grave è risultata la situazione per i condoni edilizi. Il Comune di Roma ha cominciato ad esaminare con enorme ritardo i condoni della L. 47/85 (a cui seguono quelli L.724/94), senza tener conto dei vincoli esistenti. In migliaia di casi i con-

doni sono stati rilasciati senza che la Soprintendenza Archeologica potesse esaminare le pratiche: nella fattispecie si trattava di opere non sanabili in considerazione sia della destinazione urbanistica, a zona N (verde pubblico), sia del regime vincolistico. La definizione di questi casi attende ancora una soluzione.

È chiaro che l’insieme normativo attuale non riesce a garantire la salvaguardia del comprensorio dell’Appia: la tendenza, talvolta riaffiorante, a limitare la tutela a quella del solo patrimonio in vista, è estremamente grave e mina alla radice l’idea stessa di Parco Archeologico. Non mancano in verità, e sono prevalenti, autorevoli pronunciamenti della giustizia amministrativa in senso contrario (Sentenza TAR Lazio del 12/3/2008, Cons. Stato Sez VI 12/12/02 n. 6791, Cons. Stato Sez. VI 6/9/02 n. 4566), ma la

situazione generale, anche per recenti sentenze avverse provocate da un incerto procedere dell’Amministrazione, minaccia ogni giorno di volgere al peggio, anche per l’agguerrito fronte di chi ha inteso e intende utilizzare questo straordinario pezzo di storia a fini privati, come mostrano i tanti monumenti inglobati in ville o altro genere di manufatti moderni. Anche l’ultima “legge-casa” crea aspettative e/o diritti inconciliabili con questo territorio.

### **E tuttavia prosegue l’opera di recupero**

L’Amministrazione Ministero-Soprintendenza Archeologica, consapevole che la sola valorizzazione senza una preventiva e ferma azione di tutela non ha ragione di essere, ha a questa affiancato una poderosa azio-



ne di valorizzazione e comunicazione dei risultati: dalle scoperte archeologiche, che sono state al di sopra delle aspettative, al recupero e all'apertura per la pubblica fruizione di complessi monumentali famosi, come quello di Cecilia Metella con il Palazzo Caetani e della Villa dei Quintili (24 ettari), aperta al pubblico nel 2000 e attualmente oggetto di ulteriori indagini e allestimenti (con intervento della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Commissario Straordinario) per la fruizione che saranno consegnati al pubblico a fine novembre. O il più recente complesso archeologico di Villa Capo di Bove, acquisito nel 2002, sede dell'Archivio e della Biblioteca di Antonio Cederna, destinato a centro di documentazione e studio per progetti sull'intero Parco Archeologico. O l'acquisto diretto da parte del MIBAC-SAR, nel 2004, della Tenuta

e del Casale di S. Maria Nova (4 ettari) costruito nel XII sec. su un castellum aquae pertinente alla limitrofa Villa dei Quintili, con impianti termali e decorazioni che stanno per essere oggetto di specifico progetto di recupero (con intervento della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Commissario Straordinario) finalizzato alla pubblica fruizione in sicurezza del sito.

O il restauro e recupero funzionale della Via Appia intesa come sedime stradale, macere, crepidini e monumenti pertinenti, che iniziato dal Comune di Roma per il Giubileo e realizzato successivamente direttamente dalla SAR in diversi lotti conseguenti, sta restituendo anche ora la sede stradale della Via Appia, che caratterizza e denomina questo territorio di Parco Archeologico alla pubblica fruizione in sicurezza (con intervento della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Commissario Straordinario).

O i numerosi interventi realizzati dalla SAR dagli anni 90 sui monumenti sepolcrali prospicienti la Via Appia, colombari, tumuli, sepolcri e/o resti di essi. O infine, anche se non meno incidente sul bilancio della più grande Soprintendenza del mondo, almeno a livello di estensione, la manutenzione delle aree verdi (circa 40 ettari) presenti sull'Appia e che, in effetti, con essa spesso si identificano, sia come sede stradale e pertinenze sia come aree archeologiche e monumentali.

Il Parco Archeologico della Via Appia esiste sulla carta, esiste nella normativa, ma deve essere maggiormente avvalorato e difeso, forse anche con una ulteriore specifica legge nazionale perché le sue emergenze travalicano

la pur eccezionale dimensione "romana". La Via Appia merita una tutela, una conoscenza, uno studio ed una valorizzazione nel suo intero percorso quale "regina viarum" da Roma a Brindisi tale da proporre l'inserimento nella lista del Patrimonio Universale dell'UNESCO quale segmento iniziale, di un più ambizioso progetto culturale di valorizzazione dell'intero asse Via Appia-Via Egnatia, che riunisca le due Rome, Roma e Costantinopoli/Istanbul, che hanno fatto l'Europa. Si confida nella Legge su Roma Capitale, pubblicata sulla G.U. del 19 settembre 2010: a 140 anni da Roma Capitale d'Italia, la Via Appia caratterizzerà veramente il Parco Archeologico che denomina nel comprensorio romano e con esso avrà maggiori o minori garanzie di tutela?

### Dalla Soprintendenza impegno e determinazione

La Soprintendenza continuerà ad esercitare con impegno e determinazione i suoi compiti istituzionali di tutela, ai fini della valorizzazione e della pubblica fruizione, con un'adeguata azione informativa e di coinvolgimento della cittadinanza, con piani programmatici e progettualità, anche sinergiche con gli altri Enti istituzionali, finalizzate ad una pianificazione urbana ed urbanistica anche della tutela, con un'azione volta a far comprendere "la dimensione urbanistica della tutela archeologica" che possa soddisfare la necessità sociale di natura, paesaggio, cultura come grandioso Parco Archeologico pubblico a servizio dei cittadini e dei visitatori.



# PREPARATO A COMPETERE

Il Fondo Dirigenti PMI è il fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti, costituito da CONFAPI e da FEDERMANAGER il 2 luglio 2003 e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 221/1/2003 del 4 agosto 2003.

## GLI OBIETTIVI

I nostri obiettivi sono: **analizzare il contesto** nel quale le aziende si muovono, con particolare attenzione agli elementi di innovazione; **favorire l'implementazione e la conoscenza** del nuovo sistema di intervento nel campo della formazione manageriale; **sensibilizzare le imprese** e favorire la fruizione di tale sistema; **rendere compartecipi le parti sociali** nello sviluppo dell'intero impianto; **creare un sistema di gestione** prevalentemente articolato a livello centrale ma in grado di assicurare un servizio efficace mediante una presenza capillare sul territorio; **attivare piani formativi** aziendali in linea con le esigenze delle imprese e dei loro dirigenti.

## I CONTRIBUTI

I **contributi** ai piani formativi possono essere **individuali**, con un voucher che copre l'80% del costo del piano formativo fino a un massimo di 2.000 euro, **aziendali**, con un contributo massimo di 20.000 euro, e **interaziendali**, con un contributo massimo di 40.000 euro.

Per i dirigenti inoccupati da meno di un anno, il Fondo Dirigenti PMI copre il 100% del costo del piano formativo.

*Per la prima volta, siamo orgogliosi di presentare alcune testimonianze dirette di manager che hanno usufruito dei nostri contributi.*

### FABIO GROSSO - OMP

**È soddisfatto della rapidità con la quale è stato erogato il finanziamento?**

L'erogazione è avvenuta in tempi relativamente brevi, quindi soddisfacenti.

### FRANCO NAVA - SI&F Srl

**Utilizzerà ancora il Fondo Dirigenti PMI per future attività formative?**

La formazione con alti contenuti per i dirigenti è notoriamente molto onerosa; l'opportunità di una formazione finanziata, e soprattutto strutturabile a misura, è molto efficace e quindi utilizzerò ancora in futuro il Fondo Dirigenti PMI.

### CINZIA RICCHIUTO - S.I.C.E.M. SPA

**Ha trovato fluida la procedura per la pratica di richiesta erogazione fondi?**

La documentazione di riferimento per l'istruzione della pratica è chiara, efficace e con nomenclature comprensibili.

### GIORGIO SACCAVINO - TW TEAM WARE

**Consiglierebbe ad altri di iscriversi e utilizzare il Fondo Dirigenti PMI?**

Indiscutibilmente sì: gli argomenti trattati aiutano ad accrescere il necessario bagaglio di conoscenze di un dirigente. In aggiunta, va considerato il fatto che i corsi di formazione possono rappresentare costi aziendali non indifferenti.

UN NUOVO STRUMENTO A SOSTEGNO DELLA COMPETITIVITÀ

Tel. 02.54123879 - Fax 02.54059405

Viale Brenta, 29 - 20139 Milano

[segreteria@fondodirigentipmi.it](mailto:segreteria@fondodirigentipmi.it)

[www.fondodirigentipmi.it](http://www.fondodirigentipmi.it)

[www.confapi.org](http://www.confapi.org)

[www.federmanager.it](http://www.federmanager.it)