

(Dal 01/07/2008) Testo Unico Vigente 22/7/2008

Testi Integrati

- VERBALE DI ACCORDO 22/7/2008
- CCNL 28/9/2004

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 22/7/2008, tra la LEGACOOP - Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, l'A.G.C.I. - Associazione Generale delle Cooperative Italiane e la CGIL, la CISL, la UIL, il Coordinamento Nazionale CGIL-CISL-UIL dei Dirigenti di Azienda delle Imprese Cooperative, è stato stipulato il presente accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 28/9/2004 da valere per i Dirigenti di Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

Il presente accordo decorre dall'1/1/2008 e scadrà il 31/12/2011.

Premessa

La Legacoop - Lega Nazionale Cooperative e Mutue e l'AGCI (Associazione Generale Cooperative Italiane), la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), la CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e la UIL (Unione Italiana del Lavoro) e il Coordinamento Nazionale CGIL, CISL, UIL dei Dirigenti d'Azienda di Imprese Cooperative ritengono fondamentale lo sviluppo del settore autogestito dell'economia e di più evoluti modelli di relazioni industriali.

La contrattazione avente caratteri di piena autonomia tra movimento sindacale e cooperativo è un obiettivo generale condiviso dalle parti.

In questo ambito si colloca la stipula di un contratto di tutti i settori per i dirigenti di imprese cooperative volto a definire e regolamentare gli aspetti retributivi e normativi, a riconoscerne il ruolo nell'organizzazione aziendale nonché lo status giuridico.

Campo di applicazione

Le parti si danno atto che il presente contratto si applica a tutti i lavoratori che rientrano nelle caratteristiche della declaratoria prevista dall'art.1, operanti nelle cooperative e loro consorzi. Esso potrà essere applicato anche da aziende e strutture che vedono la partecipazione di cooperative e consorzi, qualunque sia la loro natura giuridica.

Il presente contratto si propone di disciplinare il trattamento economico e normativo dei lavoratori che, nel sistema di imprese cooperative, rientrando nell'ambito di quanto previsto dalla declaratoria di cui all'art.1 svolgono un ruolo effettivo di dirigenti d'azienda, nello spirito sotteso all'articolazione categoriale contenuta nell'art. 2095 cod. civ.

Art. 1 Declaratoria

Sono dirigenti di azienda cooperativa i prestatori di lavoro con elevato grado di professionalità, capacità ed esperienza e con una rilevante responsabilità ed autonomia decisionale; essi esplicano le proprie funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa. I dirigenti partecipano alla determinazione degli obiettivi strategici dell'impresa fornendo un rilevante contributo e sono responsabili del conseguimento degli obiettivi a loro affidati dagli organi statutariamente competenti in relazione all'organizzazione globale dell'impresa o di un suo ramo o servizio autonomo avente incidenza sul complesso dell'attività aziendale.

A tal fine i dirigenti rispondono, in linea generale, direttamente agli organi sociali a ciò preposti, oppure, per le imprese cooperative caratterizzate da rilevante dimensione e da struttura organizzativa complessa, ad altro dirigente allo scopo delegato dagli organi sociali della cooperativa.

Art. 2 Assunzione o nomina

L'assunzione o la nomina a dirigente devono risultare da delibera del Consiglio di Amministrazione con l'indicazione delle funzioni attribuite e del relativo trattamento.

Art. 3 Periodo di prova

L'assunzione in prova del dirigente, secondo la disciplina dell'art. 2096 cod. civ., dovrà risultare da atto scritto e non potrà essere convenuta per un periodo superiore ai 6 mesi.

Art. 4 Prestazione part-time

La prestazione lavorativa del dirigente potrà essere svolta anche con modalità a tempo parziale.

La prestazione lavorativa del dirigente, in considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità, non è temporalmente determinabile. Essa, tuttavia, tende a correlarsi, in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa in cui il dirigente opera.

- Nota a verbale -

Avendo riferimento ad un reale più limitato impegno lavorativo e a funzioni dirigenziali di diverso livello, il rapporto part-time è configurabile solo se contenga tutti gli elementi propri di tale schema negoziale (forma scritta, orario di lavoro apprezzabilmente ridotto rispetto a quello previsto in via ordinaria dal C.C.N.L. applicato all'unità operativa).

Il predetto orario contrattuale, fermo restando quanto enunciato al primo comma dell'art. 4, verrà assunto per l'applicazione dei meccanismi assicurativi e contributivi propri di tale figura contrattuale, come, ad esempio, per la determinazione del minimale orario di contribuzione.

Art. 5 Trattamento economico

Il trattamento economico del dirigente è quello previsto ai successivi artt. 6 e 7.

Il predetto trattamento assorbe tutti i trattamenti corrisposti al momento della nomina, ad eccezione dei trattamenti di trasferta, missione e rimborsi spesa regolati in sede aziendale.

Esso è comprensivo di tutte le prestazioni effettuate dal dirigente e sarà corrisposto per 14 mensilità relativamente agli elementi di cui

agli artt. 6 e al trattamento retributivo ad personam di cui all'art. 7 e per 13 mensilità relativamente all'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 da erogare fino al 30/9/2004.

Di norma la tredicesima e la quattordicesima mensilità saranno erogate rispettivamente in occasione del natale e nel mese di giugno con la retribuzione in vigore al momento della corresponsione per dodicesimi di competenza.

Art. 6 Elementi della retribuzione globale

Gli elementi che concorrono a determinare la retribuzione globale del dirigente sono:

- a) retribuzione base conglobata lorda mensile di € 3.170,00;
- b) indennità dirigenziale mensile minima di € 309,87 che potrà essere incrementata dagli organi sociali competenti sulla base di un insieme di criteri connessi al ruolo, quali:
 - livello di responsabilità;
 - competenza tecnica;
 - complessità della funzione;
 - complessità della struttura di impresa e/o organizzativa;
 - livello di autonomia decisionale.
- c) aumenti periodici di anzianità come da art. 8, *ai soli dirigenti assunti o nominati a tale qualifica alla data del 22/7/2008*;
- d) eventuali scatti consolidati ai dirigenti in forza al 30/6/1987.

La retribuzione base conglobata lorda mensile è successivamente fissata come segue:

Biennio 2008-2009

- a decorrere dall'1/7/2008 in euro 3.890,00 (tremilaottocentonovanta);
- a decorrere dall'1/1/2009 in euro 4.090,00 (quattromilanovanta).

Biennio 2010-2011

- a decorrere dall'1/1/2010 in euro 4.240,00 (quattromiladuecentoquaranta);
- a decorrere dall'1/1/2011 in euro 4.340,00 (quattromilatrecentoquaranta).

I miglioramenti economici nelle retribuzioni di fatto percepite, attribuiti nelle aziende successivamente al 31/12/2005, sono assorbibili fino a concorrenza, sia nel caso siano stati concessi a titolo di acconto o di anticipazione dei futuri miglioramenti contrattuali sia nel caso ne sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione, con gli aumenti stabiliti dal presente accordo."

Nell'ambito degli obiettivi assegnati al dirigente dagli organi sociali della cooperativa potranno essere concordate quote di retribuzione variabile, da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi stessi, previa verifica dei risultati ottenuti, ed anche ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.

Le parti si impegnano a verificare annualmente (entro la fine di ogni anno) l'applicazione di questo istituto con l'intento di favorirne la sua evoluzione ed estensione.

Le quote di retribuzione variabile non saranno computate ai fini del calcolo del TFR e non incideranno su alcun istituto contrattuale sia diretto che indiretto.

Una tantum

"Ai dirigenti in forza alla data del 22/7/2008 verrà corrisposto, entro e non oltre il 31/10/2008, un importo forfetario "una tantum" di euro 1.300,00 (milletrecento).

Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1/1/2008 - 30/6/2008, in forza alla data del 22/7/2008, l'importo di cui al comma precedente sarà erogato pro-quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui sopra (le eventuali frazioni residue di mese uguali o superiori ai 15 giorni sono considerate uguali ad un mese intero).

Lo stesso importo una tantum non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di altri istituti contrattuali o di legge poiché è stato quantificato considerando in esso tutti riflessi sulla retribuzione di origine contrattuale o legale.

I miglioramenti economici nelle retribuzioni di fatto percepite, attribuiti nelle aziende successivamente al 31/12/2005, possono assorbire fino a concorrenza, sia nel caso siano stati concessi a titolo di acconto o di anticipazione dei futuri miglioramenti contrattuali sia nel caso ne sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione, l'importo forfetario di cui ai commi precedenti."

Articolo modificato dal Verbale di accordo 22/7/2008

Art. 7 Elemento distinto dalla retribuzione e trattamento retributivo ad personam

Ai soli dirigenti assunti o nominati alle date sotto indicate compete un "elemento distinto dalla retribuzione" nelle seguenti entità:

- per i soli dirigenti assunti o nominati precedentemente all'1/7/1997: € 330,00
- per i soli dirigenti assunti o nominati nel periodo 1/7/1997 - 31/12/1999: € 225,00
- per i soli dirigenti assunti o nominati nel periodo 1/1/2000 - 31/12/2001: € 120,00

L'elemento distinto dalla retribuzione di cui al comma precedente non è utile ai fini del computo della 14a mensilità né del trattamento di fine rapporto.

A decorrere dall'1/10/2004 l'elemento distinto dalla retribuzione di cui al presente articolo è soppresso.

A decorrere dallo stesso 1/10/2004 compete il seguente trattamento retributivo lordo mensile ad personam utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali e di legge:

- ai soli dirigenti assunti o nominati precedentemente all'1/7/1997: € 330,00
- ai soli dirigenti assunti o nominati nel periodo 1/7/1997 - 31/12/1999: € 225,00
- ai soli dirigenti assunti o nominati nel periodo 1/1/2000 - 31/12/2001: € 120,00.

Art. 8 Aumenti periodici di anzianità

Al compimento di ciascun biennio di anzianità a far data dall'1/7/1987, o dalla data di assunzione o *nominato a dirigente alla data del 22/7/2008*, al dirigente verrà corrisposto un aumento di € 103,29 lorde mensili per ciascun biennio.

L'aumento periodico di anzianità decorrerà dal mese successivo a quello di maturazione.

Il valore in cifra degli aumenti periodici di anzianità, maturati al 30/6/1987, sarà conservato "ad personam" sotto la voce scatti consolidati.

In caso di nomina a dirigente la cifra corrispondente agli aumenti periodici di anzianità (o scatti) già maturata nella categoria o livello di provenienza confluirà nella retribuzione globale stabilita per i dirigenti dal presente C.C.N.L. Conseguentemente, *per il solo dirigente assunto o nominato a dirigente alla data del 22/7/2008* l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità decorrerà nuovamente a partire dal giorno di assegnazione della nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto, comprensiva degli aumenti periodici, resterà invariata nel suo ammontare qualora risulti pari o superiore al trattamento contrattuale del dirigente, ferma restando la sua diversa articolazione ai sensi degli artt. 6 e 7 del presente CCNL.

L'eccedenza costituirà un apposito elemento retributivo "ad personam" riassorbibile.

Articolo modificato dal Verbale di accordo 22/7/2008

Art. 9 Ferie

Il dirigente ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie retribuite di 34 giorni lavorativi compreso il sabato.

Sono fatte salve, "ad personam", le eventuali condizioni di miglior favore.

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

In caso di assunzione o nomina nel corso dell'anno il dirigente ha diritto a tanti giorni di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Qualora eccezionali necessità dell'azienda non consentissero al dirigente il godimento totale o parziale delle ferie gli verrà corrisposta per le ferie non godute una indennità pari alla retribuzione corrispondente, determinata dagli elementi indicati agli artt. 6 e 7, fatto salvo quanto previsto in materia di legislazione vigente.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

- Nota a verbale -

Le ferie sono comprensive delle festività soppresse dalla legge n. 54/77.

Art. 10 Tutela della maternità

Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità l'azienda, conservando all'interessata il suo posto di lavoro, le deve corrispondere l'intera retribuzione mensile.

In caso di astensione facoltativa post-maternità, sarà corrisposto il 30% dell'intera retribuzione mensile fino ad un massimo di 6 mesi, fatto salvo che il trattamento per astensione facoltativa spetti al dirigente ai sensi dell'art. 15, 2° comma lettera a), della legge n. 1204/71, come modificata dalla legge n. 53/2000.

I trattamenti di cui ai due commi precedenti è posto a carico dell'azienda ed è sostitutivo del trattamento previsto dalle leggi vigenti in materia.

Art. 11 Trattamento in caso di malattie e infortunio non per causa di servizio

Nel caso di sospensione della prestazione dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da cause di servizio il dirigente non in prova ha il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi, durante il quale decorre l'intera retribuzione di cui agli artt. 6 e 7. A decorrere dall'1/10/2004 il succitato periodo di conservazione del posto va calcolato con riferimento ad un arco di tempo di 36 mesi consecutivi.

La retribuzione di cui al primo comma del presente articolo, per il periodo di conservazione del posto di lavoro, è a carico dell'azienda per intero o per differenza con quanto eventualmente corrisposto dagli istituti di assicurazione obbligatoria, fermo restando, in tal caso, il trattamento complessivamente spettante e l'obbligo per l'azienda di rispettare i minimi di contribuzione ai fini della previdenza dei dirigenti.

Superato il periodo di cui al primo comma del presente articolo, è in facoltà delle parti sciogliere il rapporto di lavoro salva la concessione, su esplicita richiesta da parte del dirigente, di un successivo periodo di aspettativa di durata non superiore a 12 mesi, durante i quali non sarà dovuta retribuzione.

Art. 12 Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio

Nel caso di sospensione della prestazione per invalidità temporanea causata da malattia professionale o da infortunio avvenuto sul lavoro, l'azienda conserverà al dirigente, anche se in periodo di prova, il posto di lavoro e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quanto sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.

In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i 2 (due) anni dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio. A decorrere dall'1/10/2004 il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i 30 mesi

La retribuzione di cui ai commi precedenti è a carico dell'azienda per intero o per differenza con quanto eventualmente corrisposto dagli istituti di assicurazione obbligatoria, fermo restando, in tal caso, il trattamento complessivamente spettante.

Agli effetti dei presenti commi si considera:

- infortunio: l'evento che, come tale, è previsto dalle leggi sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
- malattia professionale: la malattia che sia compresa fra quelle indicate nelle tabelle annesse alle leggi anzidette;

- retribuzione: l'insieme dei compensi di cui agli artt .6 e 7, ad esclusione dell'eventuale retribuzione variabile.

Art. 13 Congedo matrimoniale

Al dirigente che non sia in periodo di prova e che contrae matrimonio è concesso un congedo di quindici giorni consecutivi di calendario, con diritto alla retribuzione prevista dagli artt. 6 e 7.

Di norma il congedo matrimoniale decorrerà dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio, salva diversa intesa fra l'azienda ed il dirigente.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata con almeno trenta giorni di anticipo.

Il dirigente ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 14 Aggiornamento e formazione professionale

L'aggiornamento e la formazione professionale culturale e professionale dei dirigenti, sono obiettivi comuni delle parti stipulanti, che ribadiscono il proprio interesse a determinare il necessario impegno delle cooperative a far svolgere ai propri dirigenti, durante l'anno, adeguati periodi di aggiornamento e formazione professionale.

Le parti si incontreranno a livello nazionale e di settore, di norma alla fine di ogni anno, per la verifica delle iniziative e degli interventi formativi realizzati. In tale sede verranno fornite informazioni sull'attività formativa e di aggiornamento fatta per i dirigenti, in modo dettagliato. Inoltre le parti procederanno ad esaminare le priorità di politica formativa adeguate che consentano il supporto allo svolgimento della funzione.

Il dirigente, previa autorizzazione dell'azienda, ha il diritto-dovere di partecipare a interventi formativi rivolti all'approfondimento professionale nell'ambito del ruolo e della responsabilità affidategli. I suddetti interventi formativi potranno risultare elemento utile anche alla valutazione dell'attività svolta dal dirigente nel raggiungimento degli obiettivi assegnatigli nonché favoriranno la variazione delle specifiche responsabilità assegnate al dirigente nell'ambito dei processi di riorganizzazione dell'impresa.

Le spese saranno a totale carico dell'azienda e nel corso dell'intervento formativo varrà corrisposta la retribuzione normale.

Procedure attuative

Le parti, rivolgendosi a Coop-Form, Ente Bilaterale Nazionale Formazione e Ambiente, e con il fattivo contributo delle Associazioni Cooperative di settore, effettueranno lo studio e l'analisi dei fabbisogni formativi.

A tal fine le parti promuoveranno appositi incontri con il Consiglio di Direzione di Coop-Form in modo da poter addivenire ad un progetto entro il 31/12/2001.

Sulla base degli esiti di tale indagine verrà promossa, tramite lo stesso Coop-Form e tenendo conto in particolar modo delle indicazioni emerse nei singoli settori di attività, una serie di interventi formativi da proporre alle imprese e ai dirigenti cooperativi.

Per la realizzazione di tali interventi si prenderanno in considerazione, preferibilmente, le strutture formative già attive nei settori e nei territori di attività cooperativa in relazione allo specifico know-how ed alla conoscenza dei requisiti dirigenziali cooperativi che tali strutture possono offrire.

Art. 15 Mobilità interaziendale ed intersettoriale

L'arricchimento professionale e tecnico-scientifico del dirigente è al contempo un accrescimento del patrimonio, del ruolo e dell'esperienza cooperativa, e rappresenta, pertanto, un obiettivo comune delle parti, secondo le linee di cui al precedente art.14. Le parti riconoscono pertanto l'utilità dei processi di mobilità del dirigente da un'impresa all'altra, anche di settori diversi, che applichino il presente contratto.

Tali processi, che potranno avere carattere temporaneo o definitivo, dovranno avvenire con l'accordo dei soggetti interessati.

Art. 16 Trasferimento

Il dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, previa comunicazione scritta da recapitare con almeno 2 mesi di anticipo ovvero 3 mesi quando il dirigente abbia familiari conviventi a carico.

Se il trasferimento comporta per il dirigente il cambiamento della residenza gli sarà corrisposto il rimborso delle spese sostenute per sé e la famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggiore spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque non inferiore a 18 mesi, oltre ad una indennità una tantum pari a 3 mensilità di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia e ad una mensilità per il dirigente senza carichi di famiglia.

Resta inteso che, se il dirigente trasferito, godeva nella sede di origine di un alloggio in proprietà, l'eventuale differenza dei valori andrà calcolata dando all'alloggio in proprietà un valore locativo corrispondente al canone determinabile ai sensi della legge n. 392/78 e successive modificazioni.

Se il trasferimento non comporta per il dirigente il cambiamento di residenza, la possibilità o meno di applicare quanto sopra previsto sarà esaminata in sede aziendale tra l'impresa ed il dirigente stesso, in riferimento alle maggiori spese eventualmente sostenute.

Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di risoluzione per causa morte, entro 5 anni dalla data del trasferimento, l'azienda è tenuta, a richiesta degli interessati, a rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Convenzionalmente, ed ai soli fini dell'applicabilità del secondo comma dell'art. 20, il trasferimento costituisce giustificato motivo di dimissioni se queste sono comunicate entro 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento aziendale.

Non può essere trasferito, per tutta la durata dell'incarico, il dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche.

Il dirigente chiamato a ricoprire cariche sindacali non può essere trasferito se non previa consultazione con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 17 Mutamento di posizione

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

Art. 18 Trasferimento di proprietà dell'azienda

Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del Codice Civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazione, fusione, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti da dirigente.

Il dirigente che, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto trasferimento, alla risoluzione del rapporto senza obbligo di preavviso.

Art. 19 Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dirigente specifiche responsabilità, civili o penali, egli deve disporre dei poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessaria per agire secondo le prescrizioni di tali norme.

Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, determinate dalla violazione delle norme suddette commessa dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico dell'impresa.

In caso di procedimento penale a carico del dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni di responsabilità, tutte le spese sono a carico dell'impresa, comprese quelle di assistenza legale per ogni grado di giudizio.

La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta all'impresa, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico dell'impresa stessa.

Il rinvio a giudizio del dirigente, per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di privazione della libertà personale, il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

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

Art. 20 Preavviso di licenziamento o di dimissioni

Fermo restando il disposto dell'art. 2119 del cod. civ. e l'inapplicabilità della legge 604 del 15/7/1966 per i dirigenti, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dall'azienda senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) mesi 7 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) ulteriori quindici giorni di calendario per ogni successivo anno compiuto di anzianità di servizio con un massimo di altri 5 mesi di preavviso.

La durata del preavviso è dimezzata in caso di dimissioni del dirigente.

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.

A decorrere dal 22/7/2008 l'indennità di mancato preavviso viene computata sulla retribuzione dovuta, ad eccezione delle eventuali quote di retribuzione variabile, per il numero delle mensilità spettanti comprensive dei ratei di 13a e 14a mensilità.

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

L'indennità di mancato preavviso viene computata sugli elementi di cui agli artt. 6 e 7, ad eccezione delle eventuali quote di retribuzione variabile ed esclusivamente per il numero delle mensilità spettanti.

Il periodo di preavviso sostituito dalla corrispondente indennità non va computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Articolo modificato dal Verbale di accordo 22/7/2008

Art. 21 Licenziamento del dirigente

Il licenziamento del dirigente può essere sindacato sotto il profilo della giustificatezza secondo le procedure in materia di conciliazione (art. 23) e di arbitrato irrituale (art. 24) previste dal presente contratto.

Il licenziamento del dirigente dovrà essere intimato per iscritto con contestuale indicazione specifica dei motivi.

A conclusione delle procedure di cui al primo comma, in caso di licenziamento non giustificato, al dirigente verrà corrisposta un'indennità supplementare che può variare da un minimo di 7 ad un massimo di 14 mensilità della retribuzione di cui agli artt. 6 e 7, con esclusione delle eventuali quote di retribuzione variabile. Per i licenziamenti intimati a decorrere dal 10/7/2000 l'indennità supplementare di cui al precedente periodo può variare da un minimo di 9 ad un massimo di 18 mensilità, sempre con esclusione delle eventuali quote di retribuzione variabile. Per i licenziamenti intimati a decorrere dall'1/10/2004 l'indennità supplementare di cui al precedente periodo può variare da un minimo di 10 ad un massimo di 20 mensilità, sempre con esclusione delle eventuali quote di retribuzione variabile. *Per i licenziamenti intimati a decorrere dall'1/8/2008 l'incremento dell'indennità supplementare di cui al periodo precedente è di 8 (otto) mensilità.*

Per i licenziamenti intimati a decorrere dall'1/8/2008 l'indennità supplementare di cui al precedente periodo può variare da un minimo di 12 (dodici) ad un massimo di 24 (ventiquattro) mensilità, sempre con esclusione delle eventuali quote di retribuzione variabile.

L'indennità supplementare determinata ai sensi del precedente comma è automaticamente aumentata di 4 mensilità nel caso in cui l'età del dirigente, con un minimo di anzianità cooperativa di categoria di 5 anni, risulti compresa fra i 46 e i 56 anni. Per i licenziamenti intimati a decorrere dal 10/7/2000 l'incremento dell'indennità supplementare di cui al periodo precedente è di 6 mensilità e riguarda esclusivamente i dirigenti, con un minimo di anzianità cooperativa di categoria di 5 anni, la cui età risulti compresa tra i 49 ed i 62 anni. L'indennità supplementare non va computata agli effetti del trattamento di fine rapporto e degli altri istituti contrattuali e di legge.

Il presente articolo non si applica al dirigente in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia o con 40 anni di contributi o al dirigente che abbia superato il sessantacinquesimo anno di età.

Impegno delle parti

Nel periodo di vigenza del presente contratto le parti verificheranno le esigenze di strumenti di sostegno al reddito del dirigente, in particolar modo in caso di sospensione o interruzione del lavoro, e vaglieranno i possibili interventi anche in relazione alla norme legislative in materia. Entro il 31/12/2006 verrà effettuata una prima valutazione delle indicazioni emerse.

Articolo modificato dal Verbale di accordo 22/7/2008

Art. 22 Outplacement

Le parti concordano che in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente che non intenda impugnare il predetto provvedimento, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement.

Le relative spese saranno a carico dell'azienda fino ad un importo massimo pari a 4 mensilità della retribuzione del dirigente stesso così come determinata dagli artt. 6 e 7.

Art. 23 Conciliazione in sede sindacale

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati del D.Lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.Lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione regionale presso le Associazioni di rappresentanza cooperativa, o le Organizzazioni Sindacali competenti per territorio, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il dirigente interessato.

La Commissione di conciliazione regionale è composta:

- a) per le imprese cooperative, da un rappresentante della stessa Associazione di rappresentanza cooperativa;
- b) per i dirigenti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmataria del presente contratto, a cui il dirigente sia iscritto o conferisca mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Associazione di rappresentanza cooperativa o l'Organizzazione sindacale alla quale si è iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione di rappresentanza cooperativa ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 80/98.

Il termine previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione di rappresentanza cooperativa o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'artt.410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

- a) il richiamo alla normativa contrattuale alla quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
- c) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;
- d) l'indicazione delle ragioni del mancato accordo.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli artt. 2113 comma 4 cod. civ., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98 e dal D.Lgs. n. 387/98 in sede di Commissione di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto.

Art. 24 Arbitrato irrituale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 23 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11/8/1973, n. 533, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dal presente articolo.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, all'altra parte indicando altresì il nominativo del membro designato per il Collegio di cui al comma successivo. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, in tal caso con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri: uno in rappresentanza dell'azienda, uno in rappresentanza del dirigente, il terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette parti ovvero, in difetto, dal Presidente del Tribunale ove ha sede l'azienda su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11/8/1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento, che verrà definito tra le parti firmatarie del presente contratto entro il 31/12/2000 (Allegato A).

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412/quarter del c.p.c.

Art. 25 Trattamento di fine rapporto

La determinazione della base di calcolo del trattamento di fine rapporto è regolata dalle norme di legge in vigore per i lavoratori subordinati e dalle disposizioni specifiche contenute nel presente contratto.

La retribuzione che concorre a formare la base di calcolo è quella indicata dall'art. 6.

La nomina a dirigente non incide sulla continuità del rapporto di lavoro nella stessa impresa.

Art. 26 Diritti sindacali

CGIL, CISL, UIL, firmatarie del presente contratto comunicheranno alle organizzazioni cooperative competenti a livello nazionale ed alle imprese i nominativi dei dirigenti membri del coordinamento CGIL, CISL, UIL che saranno chiamati a partecipare alle riunioni ed alle iniziative sindacali.

I dirigenti di impresa eletti negli organismi delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, fatte salve improrogabili esigenze aziendali inerenti la loro funzione, avranno diritto a permessi retribuiti al fine di partecipare alle riunioni ed alle iniziative sindacali.

Art. 27 Aspettativa

I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento Nazionale e dei Consigli Regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa per tutta la durata del loro mandato.

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

I dirigenti possono, altresì, chiedere un periodo di aspettativa per giustificati motivi.

L'impresa, in quest'ultimo caso, valutati i motivi della richiesta, deciderà, a suo insindacabile giudizio, se sussistono le condizioni per concedere in tutto od in parte, oppure rifiutare, il periodo di aspettativa richiesto.

Durante i periodi di aspettativa sopra richiamati - per cariche elettive o per giustificati motivi - non decorre la retribuzione e gli stessi sono considerati neutri a tutti gli effetti.

Viene, tuttavia, riconosciuta al dirigente la possibilità di poter continuare ad essere iscritto sia al Fondo Pensione che alla Cassa di Assistenza e di usufruire delle rispettive prestazioni.

Conseguentemente permane in capo al dirigente l'intero onere del versamento contributivo sia al Fondo Pensione che alla Cassa di Assistenza con i criteri e le modalità previste dai rispettivi regolamenti.

Art. 28 Contributi sindacali

Le imprese cooperative effettueranno sulla retribuzione del dirigente, che ne faccia richiesta, la trattenuta dell'importo del contributo associativo sindacale.

Le imprese cooperative inseriranno nella busta paga del dirigente i moduli di delega e di adesione al sindacato sulla base dei modelli forniti da CGIL, CISL, UIL secondo i tempi indicati.

La trattenuta di ciascuna mensilità erogata verrà effettuata sulla base della delega (Allegato B) debitamente compilata e sottoscritta dal dirigente e valida fino a revoca scritta.

Le somme derivanti dalle trattenute sindacali verranno versate entro i successivi 30 giorni sul c/c indicato da CGIL, CISL, UIL.

Art. 29 Trattamento previdenziale obbligatorio

In relazione al settore dell'impresa in cui opera il dirigente, si provvederà, per quanto riguarda il regime d'obbligo, all'iscrizione rispettivamente all'INPDAl, all'ENPAIA, all'INPS, all'ENPALS o all'INPGI.

Art. 30 Forme integrative di assistenza

Ai dirigenti sono garantite le seguenti forme integrative di assistenza:

1) Infortuni professionali.

In caso di morte o invalidità permanente del dirigente i capitali liquidati sono rispettivamente pari a cinque sei volte la retribuzione lorda annuale del singolo dirigente fino ai relativi massimali di euro 450.000,00 (quattrocentocinquantamila) e di euro 500.000,00 (cinquecentomila), elevati rispettivamente a euro 600.000,00 (seicentomila) e euro 700.000,00 (settecentomila) a decorrere dall'1/1/2009.

La liquidazione del capitale per invalidità permanente avrà luogo secondo quanto stabilito dalla convenzione assicurativa stipulata dalla Cassa di assistenza.

Il contributo è a totale carico del datore di lavoro.

2) Infortuni extraprofessionali.

In caso di morte o invalidità permanente del dirigente i capitali liquidati sono rispettivamente pari a cinque sei volte la retribuzione lorda annuale del singolo dirigente fino ai relativi massimali di euro 450.000,00 (quattrocentocinquantamila) e di euro 500.000,00 (cinquecentomila), elevati rispettivamente a euro 600.000,00 (seicentomila) e euro 700.000,00 (settecentomila) a decorrere dall'1/1/2009.

La liquidazione del capitale per invalidità permanente avrà luogo secondo quanto stabilito dalla convenzione assicurativa stipulata dalla Cassa di assistenza.

Il contributo è a totale carico del datore di lavoro.

3) Morte per qualsiasi causa.

Fatto salvo fino al 31/12/2008 il trattamento previsto dal CCNL 28/9/2004, dall'1/1/2009 per ogni dirigente in caso di morte per qualsiasi causa il capitale liquidato è decrescente in funzione dell'età secondo il seguente schema:

- fino a 40 anni: euro 250.000,00 (duecentocinquantamila);
- da 41 a 60 anni: il capitale decresce di euro 5.000,00 (cinquemila) ogni anno;
- oltre i 60 anni: euro 150.000,00 (centocinquantamila).

Il dirigente concorre al contributo annuale complessivo con euro 80,00 (ottanta).

4) Invalidità permanente da malattia.

Fatto salvo fino al 31/12/2008 il trattamento previsto dal CCNL 28/9/2004, dall'1/1/2009 in caso di invalidità permanente da malattia per ogni dirigente è fissato un capitale di euro 350.000,00 (trecentocinquantamila). La liquidazione del capitale avrà luogo a partire da una invalidità superiore al 24% secondo quanto previsto dalla convenzione assicurativa stipulata dalla Cassa di assistenza. Il dirigente concorre al contributo annuale complessivo con euro 30,00 (trenta).

5) Assistenza sanitaria integrativa.

Al dirigente e al suo nucleo familiare verranno garantite le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa di cui agli accordi tra le parti."

Inserire il seguente ultimo comma:

"Le parti concordano, ai sensi della legge 29/5/1982 n. 297, che i contributi alle forme di assistenza integrativa di cui al presente articolo non concorrono alla retribuzione utile al calcolo del TFR."

Sostituire la "Norma applicativa dell'art. 30 - punto 5 - e dell'art. 31" con la seguente:

"Norma applicativa dell'art. 30 - punto 5 - e dell'art. 31

Fermo restando la validità fino al 31/12/2008 di quanto definito in materia di assistenza dal CCNL stipulato tra le parti in data 28/9/2004, dall'1/1/2009 e per il periodo di vigenza del presente contratto, si stabilisce quanto segue:

- il contributo complessivo annuo per garantire l'erogazione della prestazione sanitaria integrativa a favore dei dirigenti iscritti alla Cassa di assistenza sarà pari a euro 3.600,00 (tremilaseicento), di cui euro 3.060,00 (tremilasessanta) a carico del datore di lavoro e euro 540,00 (cinquecentoquaranta) a carico del dirigente;
- la contribuzione annua al fondo mutualistico di cui all'art. 31 punto 5 sarà pari a euro 1.800,00 (milleottocento);
- il costo annuo della garanzia sanitaria a, favore dei dirigenti pensionati sarà pari a euro 3.600,00 (tremilaseicento).

I Consigli di Amministrazione delle Casse possono definire specifiche modalità applicative delle contribuzioni definite dall'art. 31 e a carico dei dirigenti pensionati."

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 22/7/2008

Art. 31 Estensione dell'assistenza sanitaria integrativa ai dirigenti pensionati

1. L'assistenza sanitaria integrativa per le prestazioni definite dalle parti, viene estesa anche ai dirigenti pensionati con i tempi, le modalità e le condizioni sotto specificate.
Dall'1/1/2001 l'assistenza sanitaria integrativa viene estesa ai dirigenti pensionati oltre l'ottantesimo anno di età.
2. Per i dirigenti pensionati si intendono coloro che sono riconosciuti tali dagli enti che gestiscono la previdenza obbligatoria per le categorie di vecchiaia, invalidità-inabilità e anzianità.
3. L'assistenza sanitaria integrativa agli aventi diritto decorre:
 - a) dall'1/1/1992, per tutti coloro che risultino iscritti alle rispettive Casse di Assistenza al 30/6/1991 ed in regola con la contribuzione; per i dirigenti in pensione di anzianità il diritto decorrerà dall'1/1/1993;
 - b) trascorsi otto anni, pari a 96 mesi, per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 30/6/1991 i quali risultino iscritti alla rispettiva Cassa di Assistenza ed in regola con la contribuzione.
4. Ai fini della maturazione del diritto di cui al precedente punto 3 lett. b), in caso di passaggio del dirigente da un datore di lavoro ad un altro, che comporti l'iscrizione ad altra cassa di assistenza, se il rapporto di lavoro resta regolamentato dal presente contratto, al dirigente sarà riconosciuta l'anzianità di iscrizione maturata presso la cassa di assistenza cui era iscritto al momento del passaggio.
5. Al fine di consentire di assolvere nel tempo all'obbligazione di cui al presente articolo, le rispettive Casse di Assistenza hanno istituito al proprio interno, a far data dall'1/1/1992, un fondo mutualistico, alimentato da una contribuzione definita dalle parti, che dall'1/1/2001 sarà a totale carico del datore di lavoro e calcolata per tutti i dirigenti in servizio anche se non iscritti alla cassa di assistenza.
6. I dirigenti che andranno in pensione successivamente alle decorrenze stabilite dal precedente punto 3, per continuare ad usufruire dell'assistenza sanitaria integrativa, dovranno versare alla Cassa di Assistenza, cui sono iscritti al momento della cessazione dell'attività lavorativa, una quota ragguagliata:
 - a) al contributo di cui al punto 5 per i pensionati di vecchiaia e di invalidità-inabilità;

b) al 60% del costo annuale della garanzia per i pensionati di anzianità.

Tale diversa contribuzione si riferisce al periodo intercorrente fra la data di maturazione del diritto alla pensione di anzianità e quella di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia di cui alla lettera a) a far data dall'anno successivo a quello della maturazione del diritto.

Qualora il pensionamento avvenga nel corso dell'anno il conguaglio contributivo avverrà per dodicesimi.

7. Dall'1/1/2005 hanno altresì diritto all'assistenza sanitaria i supersittiti, già presenti nel nucleo familiare del dirigente al momento del decesso dello stesso e beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS ovvero di forme di previdenza sostitutive escluse o esonerative dell'A.G.O., di dirigenti iscritti alla Cassa di assistenza da almeno 8 anni o di dirigenti pensionati beneficiari delle prestazioni della stessa.

8. I Consigli di Amministrazione delle Casse sono tenuti a fissare con proprie delibere l'entità e le condizioni della contribuzione a carico dei superstiti.

Norma applicativa dell'art. 30 (punto 5) e dell'art. 31

Fermo restando la validità fino al 31/12/2004 di quanto definito in materia di assistenza dal C.C.N.L. stipulato tra le parti in data 10/7/2000, dall'1/1/2005 e per il periodo di vigenza del presente contratto, si stabilisce quanto segue:

- il contributo complessivo annuo per garantire l'erogazione della prestazione sanitaria integrativa a favore dei dirigenti iscritti alla cassa di assistenza sarà pari a € 3.000,00, di cui € 2.463,00 a carico del datore di lavoro e € 537,00 a carico del dirigente;

- la contribuzione annua al fondo mutualistico di cui all'art. 31 punto 5) sarà pari a € 1.400,00;

- il costo annuo della garanzia sanitaria a favore dei dirigenti pensionati sarà pari a € 3.000,00;

- i Consigli di Amministrazione delle Casse possono definire specifiche modalità applicative delle contribuzioni definite dall'art. 31 e a carico dei dirigenti pensionati.

Art. 32 Previdenza complementare

Fino al 31/12/2008 la contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti sarà pari al 7% della retribuzione annua assunta a base della determinazione del TFR, entro un massimale di 67.140,00 euro annui, di cui il 6% a carico del datore di lavoro e 11% a carico del dirigente, mentre sulla parte della stessa retribuzione eccedente gli euro 67.140,00 annui e fino a 77.470,00 euro annui lordi sarà dovuto un contributo pari al 4%, di cui il 2% a carico del datore di lavoro e il 2% a carico del dirigente.

A decorrere dall'1/1/2009, la contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti sarà pari al 7% della retribuzione annua assunta a base della determinazione del TFR, entro un massimale di 100.000,00 euro annui, di cui il 6% a carico del datore di lavoro e 11% a carico del dirigente.

I dirigenti iscritti a forme pensionistiche complementari alla data del 28/4/1993, possono:

- scegliere di non versare il TFR maturato nell'anno al fondo pensione;

- versare una quota pari al 50% del TFR maturato nell'anno, al fondo pensione;

- versare l'intera quota del TFR maturato nell'anno al fondo pensione.

I dirigenti iscritti a forme pensionistiche complementari dopo il 28/4/1993 che non siano di prima occupazione a tale data, oltre alla quota prevista, pari al 50% del TFR maturato nell'anno, possono conferire al Fondo Pensione il 100% del TFR maturato nell'anno.

Per i dirigenti di prima occupazione successiva alla data del 28/4/1993 è prevista l'integrale destinazione al fondo pensione degli accantonamenti annuali di TFR, posteriori alla iscrizione dei predetti dirigenti al rispettivo Fondo Pensione.

È prevista la facoltà per il dirigente di versare al Fondo Pensione contributi volontari aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva, secondo le modalità previste dai regolamenti dei rispettivi Fondi Pensione.

Le quote di TFR sono trasferite al fondo pensione dal datore di lavoro unitamente ai contributi di cui ai commi precedenti con le decorrenze, le scadenze e le modalità in atto per il versamento dei contributi stessi, come stabilito dai regolamenti dei rispettivi Fondi Pensione.

Le prestazioni di previdenza complementare verranno garantite attraverso il versamento dei contributi ed il trasferimento delle quote di TFR ai rispettivi Fondi Pensione preesistenti alla data del 15/11/1992.

I contributi posti a carico del dirigente saranno anticipati dal datore di lavoro e recuperati entro l'anno di riferimento mediante trattenuta sulla retribuzione.

L'iscrizione ed il versamento dei contributi decorrerà, di norma, dal primo giorno del mese, successivo a quello dell'assunzione o della nomina nonché della richiesta di adesione.

In caso di non adesione del dirigente al fondo pensione, le somme che il datore di lavoro avrebbe versato a titolo di contribuzione, secondo quanto previsto dal presente articolo, non si convertiranno in un trattamento di altro genere.

Il dirigente che chieda il trasferimento volontario della posizione individuale ad altra forma pensionistica, ha diritto al versamento del solo TFR maturando alla forma pensionistica da lui prescelta.

I rispettivi Fondi Pensione definiranno gli eventuali contributi per oneri di funzionamento a carico del datore di lavoro e del dirigente.

Quanto previsto dal presente articolo ha vigore fino alla scadenza del presente contratto.

Qualora intervengano modificazioni alla normativa fiscale e/o previdenziale in materia di previdenza complementare, le parti concordano di incontrarsi per definire i necessari adeguamenti.

Le parti concordano, ai sensi della legge 29/5/1982 n. 297, che i contributi a previdenza complementare di cui al presente articolo non concorrono alla retribuzione utile al calcolo del TFR.

- Nota interpretativa -

Le parti ritengono che, fermo restando quanto definito ai commi 1 e 2 dell'art. 32, i massimali relativi alle retribuzioni annuali lorde e le relative percentuali rappresentino il trattamento minimo obbligatorio. Pertanto tutti i trattamenti di miglior favore, così come gli eventuali versamenti volontari del singolo dirigente, formeranno parte integrante della contribuzione dovuta.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 22/7/2008

Art. 33 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate e inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con altro trattamento.

Le parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che con il sistema retributivo previsto dal presente contratto si è realizzato un sistema globalmente più favorevole per la generalità dei dirigenti.

Art. 34 Disposizioni generali

Per quanto non è regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge relative ai dirigenti e quelle non incompatibili con tale figura.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto ha validità dall'1/1/2008 e scade il 31/12/2011.

In caso di mancata disdetta, da notificarsi per lettera raccomandata almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza sopra indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Le parti si danno atto di aver proceduto al rinnovo del presente contratto in relazione ai tassi inflattivi e con gli obiettivi di valorizzare la specificità della dirigenza cooperativa e di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni. Le parti, pertanto, concordano di procedere entro il 31/3/2010 ad una verifica degli andamenti dell'inflazione reale registrati negli anni 2008 e 2009.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 22/7/2008

ALLEGATI

ALLEGATO A - Regolamento del Collegio Arbitrale

Il giorno 21/2/2001 in Roma tra la LEGACOOOP (Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue), l'AGCI (Associazione Generale delle Cooperative Italiane) e la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), la CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), la UIL (Unione Italiana del Lavoro), il Coordinamento Nazionale CGIL, CISL, UIL dei Dirigenti di Azienda delle Imprese Cooperative; è stato approvato il presente Regolamento, ai sensi dell'art. 24 comma 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Azienda dipendenti da Imprese Cooperative 10/7/2000, contenente norme procedurali per il funzionamento del Collegio arbitrale.

REGOLAMENTO

1. Gli arbitri, salvo quanto espressamente previsto dal presente Regolamento e comunque nel rispetto del principio del contraddittorio, hanno facoltà di regolare lo svolgimento del giudizio nel modo che ritengono più opportuno nei limiti stabiliti dall'art. 24 del CCNL richiamato in premessa.
2. Nel corso del procedimento il Collegio deve comunque assegnare alle parti almeno un termine per presentare documenti, memorie e repliche e, prima della deliberazione del lodo, invitare le stesse a precisare le loro conclusioni.
3. Su istanza di parte, ovvero anche d'ufficio ai sensi e nei termini di cui all'art. 421 commi 2, 3 e 4 c.p.c., il Collegio può disporre l'ammissione dei mezzi istruttori ritenuti necessari all'accertamento dei fatti. Nell'ammettere i mezzi istruttori il Collegio indicherà alle parti i relativi incumbenti procedurali da porre eventualmente a loro carico.
4. Gli arbitri devono decidere secondo le norme di diritto, non essendo loro consentito di pronunciare secondo equità.
5. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri riuniti in conferenza personale e, redatto per iscritto, deve contenere:
 - a) l'indicazione delle parti;
 - b) l'indicazione della sede dell'arbitrato e della data di deliberazione;
 - c) l'esposizione sommaria dei fatti e dei motivi;
 - d) il dispositivo;
 - e) la sottoscrizione di tutti gli arbitri.
6. Gli arbitri redigono il lodo in tanti originali quanto sono le parti e ne danno comunicazione a ciascuna di esse mediante consegna di un originale, anche con spedizione in plico raccomandato, entro dieci giorni dalla data della deliberazione.
7. Il lodo può essere corretto, su istanza di parte, dagli stessi arbitri che lo hanno deliberato, qualora questi siano incorsi in omissioni o in errori materiali di calcolo. Gli arbitri, sentite le parti, provvedono entro 15 giorni, dandone ad esse comunicazione entro 10 giorni dalla sottoscrizione, anche con spedizione in plico raccomandato. Se il lodo è già stato depositato nella cancelleria del competente Tribunale ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 412 c.p.c. la correzione potrà essere richiesta allo stesso Tribunale.
8. Gli arbitri hanno diritto al rimborso delle spese sostenute e all'onorario per l'opera prestata e le parti sono tenute solidalmente al pagamento salva rivalsa tra di loro.
Gli onorari sono determinati in misura fissa e calcolati secondo le tariffe forensi in materia stragiudiziale riportate alla voce "Collegio arbitrale" in vigore al momento della deliberazione adottando l'importo minimo di ogni scaglione di valore.
Con il lodo gli arbitri provvedono anche a statuire in ordine alle spese, ivi comprese quelle di eventuali consulenze tecniche d'ufficio, e agli onorari attenendosi alle disposizioni contenute negli artt. 91 e 92 c.p.c.

ALLEGATO B

Alla Direzione dell'Azienda

Il sottoscritto _____
Nato a _____ il _____
Residente a _____ Via _____ n. ____

Con la presente autorizza codesta Direzione a norma dell'art.28 del Contratto Nazionale per i Dirigenti delle Imprese Cooperative, ad effettuare la trattenuta sindacale mensile pari all'1% (uno per cento) della retribuzione base e della indennità di contingenza - ovvero della retribuzione base conglobata - al netto delle trattenute previdenziali e fiscali e per 14 mensilità a favore di

Data _____
Firma _____

ALLEGATO C - Istituzione quote contratto e servizi contrattuali

Le imprese cooperative forniranno ai dirigenti copia del contratto.

Al dirigente sarà trattenuta la somma di € 103,30 quale quota una tantum per contratto e servizi contrattuali, salvo manifesta volontà in contrario.

I versamenti nominativi effettuati al c/c indicato da CGIL, CISL, UIL danno diritto per il dirigente all'assistenza sindacale riguardo al presente contratto.

CCNL 10/7/2000 Dirigenti di imprese cooperative - Interpretazione autentica

Le parti si danno atto che i trattamenti di miglior favore, di cui alla Nota interpretativa dell'art. 32, sono comprensivi di quelli già goduti dal dirigente nell'impresa di provenienza e confermati dal nuovo datore di lavoro.

Accordo applicativo delle intese relative all'assistenza sanitaria integrativa di cui a gli artt. 30 - punto 5 - e 31 del CCNL 21/7/2004 per i Dirigenti di Aziende dipendenti da Imprese Cooperative

Fermo restando fino al 31/12/2004 quanto già definito in materia tra le parti e le condizioni contenute nella convenzione assicurativa stipulata dalle Cassa di Assistenza, le parti convengono, con decorrenza 1/1/2005 di apportare le sottoelencate modificazioni alle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa. Resteranno pertanto invariate tutte le altre prestazioni e condizioni.

Entro il 1/1/2005 le Casse trasmetteranno a tutti i dirigenti iscritti, per il tramite dei datori di lavoro, la "guida pratica" aggiornata contenente tutte le prestazioni erogate, nonché le relative condizioni, modalità e tempi per il rimborso delle stesse.

Dirigenti attivi e pensionati e relativo nucleo familiare

- Massimale ricovero: euro 370.000,00 (trecentosettantamila)

Riconoscimento spese post ricovero effettuate nei 130 giorni successivi.

Per ricovero con pernottamento, a carico del S.S.N., senza richiesta di rimborso spese, l'indennità sostitutiva potrà sommarsi alle spese sostenute per i periodi di pre e post ricovero.

All'interno del massimale ricovero vengono riconosciuti gli interventi di Implantologia non aventi finalità esclusivamente di natura estetica e conseguenti patologie relative a:

- osteiti mascellari
- neoplasie ossee della mandibola o della mascella
- cisti follicolari
- cisti radicolari
- adamantinoma
- odontoma

La garanzia opererà su presentazione di idonea e specifica documentazione medica.

- Massimale visite specialistiche, analisi, accertamenti diagnostici, disturbi psichici e trattamenti fisioterapici e riabilitativi: euro 4.000,00 (quattromila) con sottomassimali di euro 800,00 (ottocento) per prestazioni relative a disturbi psichici e di euro 1.000,00 (mille) per trattamenti fisioterapici e riabilitativi per l'intero nucleo familiare.

- Massimale alta specializzazione: euro 7.750,00 (settemilasettecentocinquanta)

Inserimento tra le prestazioni riconosciute di:

- laserterapia a scopo fisioterapico
- tomografia a emissione di positroni (PET)

- Massimale spese odontoiatriche: euro 3.000,00 (tremila) per nucleo familiare e per anno.

Previsione di un ulteriore massimale di euro 3.000,00 (tremila), per l'intera durata contrattuale, per interventi di implantologia dentale che non rientrino nella casistica prevista all'interno dell'area ricovero e per l'applicazione di un numero minimo di tre impianti. La garanzia opererà per il solo dirigente. Le spese verranno rimborsate, su presentazione di apposita documentazione, nel limite del cinquanta per cento dell'importo sostenuto e nell'ambito del massimale sopraindicato.

- Massimale protesi acustiche e ortopediche/ausilii ortopedici: euro 700,00 (settecento)

Nella voce "ausilii ortopedici" si intendono compresi anche carrozzelle, stampelle, cinti erniari. Risultano esclusi: calzature a plantare, corsetteria e busti estetico- formativi.

- Massimale lenti e occhiali: euro 250,00 (duecentocinquanta)

Previsione per il solo dirigente e per l'intera durata contrattuale .

Rimborso delle spese sostenute per lenti e montature di occhiali o per lenti a contatto, su presentazione di prescrizione del medico oculista o dell'ottico optometrista per prima prescrizione o modifica del visus. Franchigia di euro 50,00 (cinquanta) per ogni fattura.

- Intervento di correzione miopia:

Nel caso si utilizzino strutture non comprese nella rete convenzionata, la garanzia opera in presenza di un differenziale visivo tra gli occhi superiore alle quattro diottrie o in presenza di un difetto della capacità visiva di un occhio pari o superiore alle 9 diottrie.

Nel caso di utilizzo di strutture della rete convenzionata, la garanzia opera anche in presenza di un differenziale tra gli occhi di quattro diottrie.

