

Adpi Cisl – Uil-Post Comunicazione e Agenquadri Slc-Cgil hanno firmato l'accordo contrattuale

Dopo l'interruzione del tavolo negoziale che aveva visto Poste italiane S.p.A. sottoscrivere un accordo separato con la sola Fndai e il conseguente decisivo intervento delle Confederazioni e dei Segretari Generali di Slc Cgil, Sip Cisl e Uil Post Comunicazione, nei confronti dell'Amministratore Delegato Corrado Passera, è ripreso il negoziato che ha portato a sottoscrivere un accordo contrattuale per i dirigenti delle Poste italiane Spa.

I punti più significativi dell'accordo possono essere così evidenziati:

1. Viene rafforzata la scelta già parzialmente assunta con il primo contratto dei Dirigenti Poste del '94, attraverso l'armonizzazione delle norme contrattuali;
2. Ad ogni rinnovo del contratto nazionale dei dirigenti d'azienda industriali è prevista l'attivazione di un tavolo di negoziato aziendale, sempre con lo scopo di esaminare le ricadute dell'intesa e le eventuali esigenze di armonizzazione dei contenuti con le peculiarità aziendali;
3. Per quanto attiene a formazione aggiornamento e sviluppo professionale, viene garantito per tutti i dirigenti un minimo di formazione annuale, coerente con natura e caratteristiche delle attività svolte, oltre ad ulteriori partecipazioni a seminari corsi o altre iniziative da concordare con l'Azienda;
4. Per quanto riguarda la politica retributiva viene affermata l'esigenza condivisa di realizzare politiche fondate sul merito individuale e sulla trasparenza dei sistemi adottati: il trattamento economico del dirigenti terrà pertanto conto:
 - delle funzioni assegnate nell'ambito del modello organizzativo dell'Azienda
 - del conseguimento degli obiettivi e delle capacità di iniziativa del risultato complessivo dell'Azienda in termini di produttività e redditività.

Ai fini di quanto precede l'Azienda, a partire del corrente anno, si avvarrà di sistemi, metodi e/o tecniche che favoriscano la misurazione dei suddetti fattori previa informazione consultazione delle OO.SS. firmatarie.

È stato inoltre assunto l'impegno a ridiscutere, attraverso un protocollo separato, le questioni attinenti le problematiche legate alla forte fase di ristrutturazione Aziendale e quindi ai possibili percorsi di riconversione e rinnovamento degli assetti dirigenziali.

L'eventuale possibile intesa in tal senso conterrà proposte innovative d'utilizzo di progetti di riconversione con un apposito Fondo e progetti di formazione finanziati dall'Unione Europea.

PROTOCOLLO (22 marzo 1999)

Tra Poste Italiane S.p.A. e ADPI-CISL, AGENQUADRI/SLC-CGIL e UIL-POST-COMUNICAZIONE,

Premesso che:

- la liberalizzazione in corso del mercato postale europeo e l'aumento delle pressioni competitive indotte dalla presenza sempre più ampia di operatori specializzati Italiani ed Europei e dal loro continuo rafforzamento, hanno aperto una fase di nuove prospettive e di traguardi molto impegnativi per la Società;
- l'adeguamento al quadro normativo europeo, la chiarificazione delle regole che ispirano il rapporto con la Pubblica Amministrazione e la trasformazione non solo giuridica in "impresa", costituiscono le condizioni più importanti per risolvere le molteplici criticità che caratterizzano oggi Poste Italiane;
- il riassetto istituzionale ed organizzativo, propedeutici per il necessario risanamento e rilancio di Poste italiane S.p.A., è strettamente connesso alla riqualificazione produttiva della Società quale soggetto chiamato a contribuire alla modernizzazione del Paese ed al miglioramento del servizio alla clientela in condizioni di crescente efficacia e di economicità di gestione
- il Piano d'impresa 1998 - 2002, approvato dagli Organi Istituzionali della Società, comporta l'esigenza di perseguire qualità ed efficacia nell'organizzazione del lavoro e il miglioramento generalizzato della produttività; è a tal fine importante individuare un'area ed una strumentazione contrattuale coerenti con il mercato e la realtà competitiva del medesimo capaci di favorire e sviluppare le responsabilità e le autonomie del personale dirigente, nonché le relative relazioni industriali, per una incisiva azione di esso nella realizzazione degli obiettivi di cui al Piano di impresa che ne valorizzino in tal modo il ruolo;
- le azioni di riposizionamento strategico e di innovazione e la necessaria riorganizzazione aziendale, per conseguire gli auspicati livelli di qualità, produttività e redditività, costituiscono aspetti di un unico problema che richiedono atteggiamenti e comportamenti del personale dirigente coerenti con gli obiettivi del Piano;
- le parti confermano, anche alla luce di tutto quanto sopra espresso, l'esigenza di un coerente sviluppo di risorse manageriali, in grado di governare i processi di cambiamento e di sviluppo in atto, per le quali ribadiscono l'impegno per una continua valorizzazione in prospettiva.

Quanto sopra premesso:

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Con decorrenza dalla data del 10 gennaio 1999 il rapporto di lavoro dei dirigenti di Poste Italiane S.p.A. è disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro sottoscritta tra la FNDAI e la Confindustria per i dirigenti di aziende industriali.

Fermo quanto precede, Poste Italiane S.p.A. e, ADPI-CISL, AGENQUADRI/SLC-CGIL e UIL-POST COMUNICAZIONE, allo scopo di favorire la graduale armonizzazione delle normative in atto presso Poste Italiane S.p.A. al 31 dicembre 1998 con quelle dell'assumendo CCNL, definiscono con apposito accordo, stipulato in data odierna, specifiche modifiche, integrazioni e norme transitorie rispetto alla predetta contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Roma, 22 marzo 1999

VERBALE DI ACCORDO

Tra Poste Italiane S.p.A. e ADPI-CISL, AGENQUADRI/SLC-CGIL e UIL-POST-COMUNICAZIONI,

Le parti, in relazione al Protocollo sottoscritto in pari data sull'applicazione ai dirigenti di Poste Italiane S.p.A. del CCNL per i dirigenti di aziende industriali (da ora in poi CCNL Dirigentindustria), al fine di regolamentare la fase transitoria, necessaria a graduare il passaggio dalla previgente normativa alla nuova, tenendo conto delle peculiarità di settore, convengono di apportare alla disciplina del suddetto contratto, le modifiche e le integrazioni appresso specificate.

Il presente accordo è unitario ed inscindibile con il Protocollo di cui al primo comma; entrambi, congiuntamente, sostituiscono integralmente quanto contenuto in preesistenti contratti collettivi, regolamenti o normative comunque rivenienti.

Resta conseguentemente esclusa, a qualsiasi titolo, l'applicabilità al personale dirigente di Poste Italiane S.p.A. del CCNL Dirigentindustria, e delle eventuali modifiche o integrazioni allo stesso, riguardanti situazioni e/o aspetti comunque riferiti a periodi antecedenti il 1° gennaio 1999.

Le parti stipulanti il presente accordo si impegnano fin da ora, ad incontrarsi, successivamente al prossimo rinnovo del CCNL Dirigentindustria, per esaminare, stante la sopra citata peculiarità del settore, gli effetti indotti dall'eventuale introduzione di nuovi istituti contrattuali o di modifiche legislative peculiari alla categoria aziendale, ove questi ultimi non risultino immediatamente applicabili ai dirigenti della Società.

Nella circostanza, le parti in coerenza con il su dichiarato obiettivo di graduare il passaggio dalla previgente normativa alla nuova, ricercheranno le opportune soluzioni tecniche onde completare l'avviata armonizzazione.

ART. 1

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Dalla data del 1° gennaio 1999 ai dirigenti di Poste Italiane S.p.A. vengono applicati il Minimo Contrattuale Base e l'Importo per l'ex Elemento di Maggiorazione previsti dal CCNL Dirigentindustria.

Per quanto riguarda l'ex Elemento di Maggiorazione esso assorbe, fino a totale concorrenza del medesimo, le somme attribuite ex art.4, punto b) del CCNL dirigenti Poste (Anzianità pregressa) e il Superminimo di cui all'art. 5 CCNL citato, fermo restando che eventuali somme residue vengono mantenute a titolo di superminimo ex art. 4 e 5 del CCNL 1° agosto 1994 non assorbibile.

In aggiunta a quanto precede, le somme già ascritte alle voci "assegno ad personam", "assegno riassorbibile", "integrazione pensionabile ex art.26 CCNL", "integrazione parzialmente pensionabile ex art.2 Legge 335/95", vengono corrisposte a titolo di Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) non assorbibile.

L'E.D.R. è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto, fatta eccezione per la voce "integrazione pensionabile ex art. 26 CCNL".

NOTA A VERBALE:

"per assegno ad personam di cui al comma 3 del presente articolo si intendono le somme ascritte a tale titolo precedentemente al 10 marzo 1998".

ART. 2

14^ MENSILITÀ

Premesso che il CCNL Dirigentindustria prevede l'erogazione di 13 mensilità, allo scopo di procedere alla necessaria armonizzazione, per quanto concerne la 14^ mensilità, istituita con accordo del 3 luglio 1997, si conviene che la stessa sia soppressa con effetto e decorrenza dal 1° gennaio 1999.

L'importo già dovuto a titolo di 14^a mensilità al personale in servizio alla data del 31 dicembre 1998, pari alla retribuzione mensile in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente (31 dicembre 1998 per il caso di specie), secondo le modalità ed i criteri di erogazione previsti dall'art.7 del CCNL in atto alla predetta data per i dirigenti della Società, per la 13^a mensilità, viene corrisposto, per 13 mensilità, a decorrere dal 1° gennaio 1999, a titolo di assegno personale non assorbibile e come tale aggiunto alle somme già corrisposte allo stesso titolo.

Resta inteso che la 14^a mensilità di competenza dell'anno '98 verrà corrisposta a giugno '99 secondo le regole e le condizioni della previgente normativa.

ART. 3 AUMENTI DI ANZIANITÀ.

Premesso che dal 1° gennaio 1999 gli importi degli aumenti retributivi da riconoscere in funzione dell'anzianità di servizio sono determinati dall'art. 6 del CCNL 27 aprile 1995 per i dirigenti di aziende industriali, la determinazione del valore dell'aumento di anzianità in corso di maturazione sarà effettuata proporzionalmente (Ventiquattresimi) al compimento del biennio, tenendo conto dei diversi importi previsti dal previgente CCNL per i dirigenti di Poste Italiane S.p.A. e quelli previsti dal CCNL per i Dirigentindustria con riferimento alla data del 1° gennaio 1999.

ART. 4 TRATTAMENTO DI QUIESCENZA E PREVIDENZA.

Con riferimento ai trattamenti di quiescenza e previdenza, continueranno ad applicarsi le normative tempo per tempo vigenti.

Le parti stipulanti convengono di promuovere le iniziative più appropriate affinché d'intesa con IPOST vengano chiarite e/o approfondite eventuali problematiche inerenti l'applicazione delle norme in materia di trattamento pensionistico obbligatorio.

Dichiarazione dell'Azienda:

A mero titolo esemplificativo, agli effetti di detti trattamenti, l'importo dell'indennità integrativa speciale, ancorché conglobata nel minimo contrattuale, mantiene la propria individualità, nella misura già identificata per ciascun interessato al 31 dicembre 1998.

Parimenti ed ai medesimi effetti, mantengono la loro individualità le voci retributive conglobate nell'E. D. R. e nell'assegno personale.

Quanto precede esplica i propri effetti anche ai fini della determinazione del contributo di cui all'art. 37 del T.U. n° 1032173 così come prorogato per la sola parte a carico del dipendente, dall'art. 53, comma 6, lettera a) della Legge n° 449/97 nell'interpretazione autentica resa con l'art. 2, comma 4, DL n° 4/98 convertito in Legge n° 52/98, e più in generale per tutta la contribuzione dovuta all'IPOST.

ART. 5 FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti convengono sulla particolare importanza della valorizzazione delle capacità professionali dei dirigenti, e del relativo sviluppo in linea con le esigenze organizzative di efficienza e di produttività dell'Azienda, soprattutto alla luce degli avviati processi di riorganizzazione e delle innovazioni strutturali intervenute e dei contenuti del Piano d'impresa.

Pertanto le parti medesime concordano sull'esigenza di assicurare a tutti i dirigenti le giuste opportunità formative che consentano agli stessi di migliorare la propria preparazione manageriale, in correlazione con le responsabilità gestionali attribuite e gli obiettivi aziendali di maggiore efficacia e competitività.

In tale ottica la Società assicura ad ogni dirigente la partecipazione, per un minimo di cinque giorni per anno, ad attività formative coerenti con la natura e le caratteristiche dell'attività svolta.

Ulteriori partecipazioni a corsi, seminari o altre iniziative formative potranno essere eventualmente concordate tra l'Azienda e il dirigente valutando, in tal caso, l'Azienda la possibilità di concorrere ai relativi oneri.

Con riferimento all'esigenza condivisa di realizzare politiche di gestione del personale dirigente fondate sul merito individuale e sulla trasparenza dei sistemi adottati, resta inteso che da parte dell'Azienda saranno attuate politiche retributive che, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei singoli nell'assegnazione degli obiettivi, tengano conto sia dei contenuti e del peso della posizione ricoperta, sia dell'impegno e dei risultati conseguiti dall'interessato nel periodo di riferimento.

Il trattamento economico del dirigente terrà pertanto conto:

- delle funzioni assegnate nell'ambito del modello organizzativo della Società e quindi del grado di responsabilità attribuite;

- del conseguimento degli obiettivi e delle capacità di iniziativa, di relazione e di organizzazione e guida del personale assegnato;
- del risultato complessivo dell'Azienda in termini di produttività e redditività.

Ai fini di quanto precede, l'Azienda, a partire dal corrente anno, si avvarrà di sistemi, metodi e/o tecniche che favoriscano la misurazione dei suddetti fattori previa informazione e consultazione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

A mero titolo esemplificativo, il sistema di valutazione che riguarda la posizione, indipendentemente da chi la ricopre, si avvarrà, in particolare, dei seguenti fattori:

Competenza

È l'insieme delle conoscenze e delle capacità, comunque acquisite, necessarie per svolgere adeguatamente le attività connesse alla posizione organizzativa.

La competenza si individua attraverso la combinazione dei seguenti elementi:

- profondità e ampiezza della conoscenza (dalle procedure più semplici alla padronanza di tecniche specifiche di carattere teorico e pratico);
- ampiezza della competenza manageriale (capacità di integrare, armonizzare e coordinare funzioni e processi, specifici o diversificati);
- attitudine alle relazioni umane (abilità nel guidare, motivare e sviluppare il personale assegnato).
- Capacità di identificare, definire e risolvere problemi.

È direttamente proporzionale all'intensità del processo mentale richiesto per analizzare, valutare, creare, ragionare e pervenire a una conclusione riguardo ai problemi posti alla posizione.

Si compone degli elementi seguenti:

- libertà del pensiero (vincoli e limiti posti dal contesto nel quale il pensiero si applica);
- grado di difficoltà del processo mentale richiesto (da situazioni analoghe che richiedono come soluzione la scelta discriminante di cose apprese a situazioni variabili che richiedono un pensiero analitico, interpretativo, valutativo).

Responsabilità della posizione sui risultati finali

Si articola nei seguenti elementi:

- discrezionalità di azione (livello di delega);
- dimensioni economiche, relative al campo di azione gestite e/o influenzate;
- grado di influenza (responsabilità primaria, condivisa, contributiva, remota).

Nel procedere alla valutazione degli elementi di cui sopra, dovrà tenersi conto del peso strategico della posizione in rapporto agli obiettivi aziendali.

ART. 6 TRASFERTE

La normativa in materia di trasferte prevista dal CCNL Dirigentindustria trova integrale applicazione dal 1° gennaio 2000.

Sino alla data del 31 dicembre 1999 continuerà ad essere applicata la disciplina del previgente CCNL per i dirigenti delle Poste Italiane S.p.A. restando, comunque, fin da ora inteso che dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il limite minimo delle 10 ore, attualmente necessario per avere diritto al rimborso delle spese non documentabili, viene elevato a 12 ore.

ART. 7 TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

Per tutta la durata del periodo di attuazione del Piano d'Impresa, e quindi sino al 31 dicembre 2002, l'Azienda può disporre il trasferimento del dirigente a prescindere da ogni limite di età.

In caso di trasferimento del dirigente è prevista l'indennità Una Tantum che viene fissata nelle seguenti misure:

- 4 ½ mensilità per il dirigente con carichi di famiglia;
- 3 ½ mensilità per il dirigente senza carichi di famiglia.

Sino al 31 dicembre 2002 il rimborso della maggiore spesa sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato presso la sede di provenienza, di cui all'art. 14 comma 3 CCNL Dirigentindustria, sarà dovuto per un periodo non inferiore a tre anni.

Sono fatti salvi eventuali diversi accordi che dovessero intervenire in materia tra Azienda e dirigente.

Nel caso in cui il trasferimento venga disposto per dirigenti che abbiano già compiuto il 55° anno di età la misura dell'indennità Una Tantum da corrispondere viene aumentata come segue:

- dal 55° al 58° anno di età di 1 mensilità;
- oltre il 58° anno di età di 2 mensilità.

Le indennità corrisposte in entrambe le ipotesi precedenti non possono comunque cumulativamente eccedere le sei mensilità; qualora il dirigente, il quale non si sia avvalso della facoltà di cui all'art.14,

penultimo comma, CCNL Dirigentindustria, rassegni le proprie dimissioni entrò un anno dalla data di decorrenza del trasferimento indicata dall'Azienda, le somme erogate ai sensi dei commi 2 e 4 che precedono sono portate in detrazione fino a concorrenza dalle spettanze dovute al dirigente a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

Fino alla richiamata data del 31 dicembre 2002, il dirigente che abbia compiuto il 55° anno di età, qualora proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro entro 60 giorni dalla comunicazione del trasferimento, motivando il proprio recesso per mancata accettazione di quest'ultimo, in luogo del trattamento di cui al penultimo comma dell'Art. 14 CCNL Dirigentindustria, ha diritto, a titolo di incentivazione all'esodo, ad una somma netta pari all'importo netto dell'indennità sostitutiva del preavviso, spettante in caso di licenziamento, maggiorato dei 2/3.

ART. 8

COPERTURA ASSICURATIVA - ASSIDAI

Con riferimento alle misure delle coperture assicurative di cui al terzultimo comma dell'art.12 del CCNL Dirigentindustria, come modificato dall'accordo 19 novembre 1997, resta inteso che al dirigente viene riconosciuta la facoltà di optare, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, per la destinazione dei maggiori costi, che sarebbero derivati all'azienda per l'adeguamento dei massimali di cui al succitato articolo, per l'istituzione del trattamento di assistenza sanitaria integrativa (ASSIDAI) di cui al comma seguente.

A far data dai 1 aprile 1999, viene istituito un trattamento di assistenza sanitaria integrativo delle prestazioni del FASI per i dirigenti che abbiano esercitato l'opzione di cui al comma che precede.

A questo scopo, l'Azienda verserà all'ASSIDAI un contributo relativo all'opzione 3c, pari al maggior costo di cui al primo comma, per il corrente anno pari a lire 840.000, per ciascun dirigente che abbia esercitato l'opzione, ferma restando che la residua parte del contributo resta a carico del dirigente. Tale residua parte viene anticipata dall'Azienda e recuperata a valere sulla 13ma mensilità, ovvero, per i rapporti di lavoro che terminano nel corso dell'anno, sulle competenze comunque spettanti.

Qualora il dirigente manifesti espressamente la propria volontà di non essere iscritto all'ASSIDAI, l'Azienda non è tenuta a corrispondere un importo equivalente al predetto premio né direttamente allo stesso dirigente né ad altra forma od iniziativa da quest'ultimo eventualmente prescelta, fermo quanto previsto al primo comma.

ART. 9

PREVINDAI

A far data dal 1° luglio 1999, si applica ai dirigenti delle Poste Italiane S.p.A., mediante adesione, la disciplina contrattuale e statutario - regolamentare in materia di previdenza complementare prevista dal Previndai.

ART. 10

COLLEGIO ARBITRALE

Presso Poste Italiane S.p.A. la normativa prevista per il Collegio arbitrale (art.19 CCNL Dirigentindustria) trova applicazione con le seguenti specificità:

- in considerazione della particolare struttura organizzativa di Poste Italiane S.p.A. si definisce che il Collegio arbitrale sia unico sul territorio nazionale ed abbia sede in Roma presso la Direzione Centrale Risorse Umane che ne cura la segreteria;
- i riferimenti, contenuti nella predetta normativa del CCNL, alle Organizzazioni imprenditoriali devono intendersi automaticamente attribuiti a Poste Italiane S.p.A.

ART. 11

IPOST - INPDAI

In considerazione della normativa vigente in materia di quiescenza e previdenza che prevede per tutti i dipendenti di Poste Italiane S.p.A. l'obbligatorietà della iscrizione all'Istituto Postelegrafonici (IPOST), tutti i riferimenti diretti o indiretti all'INPDAI contenuti nel CCNL Dirigentindustria devono ritenersi privi di valore nei confronti dei dirigenti di Poste Italiane S.p.A.

ART.12

EX FESTIVITA'

Al personale dirigente di Poste Italiane S.p.A., a fronte dei giorni di "ex festività" (Legge 5 marzo 1977, n. 54), viene convenzionalmente previsto di riconoscere permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- anno 1999, giorni 3;
- anno 2000, giorni 2;
- anno 2001, giorni 1.

Non si darà luogo ad alcun riconoscimento a partire dal 1° gennaio 2002.

Art. 13

Risoluzione del rapporto di lavoro per casi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione.

Per quanto concerne processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, le parti convengono espressamente che trova applicazione la disciplina prevista dall'accordo CONFINDUSTRIA - INTERSIND - FNDAI del 27.4.95 facente parte integrante del CCNL DIRIGENTINDUSTRIA, a prescindere dal requisito degli accertamenti ministeriali circa la sussistenza e il riconoscimento di tali processi.

Norma transitoria.

In luogo di quanto previsto al comma 2 del citato Accordo 27.4.95, ai dirigenti in possesso dei requisiti di legge per accedere alla pensione d'anzianità o vecchiaia viene erogata, a titolo di incentivazione all'esodo, oltre alle spettanze di fine rapporto (TFR e preavviso), un'indennità supplementare secondo le seguenti misure:

- 6 mensilità in caso di 35 anni di contribuzione
- 5 mensilità in caso di 36 anni di contribuzione
- 4 mensilità in caso di 37 anni di contribuzione
- 3 mensilità in caso di 38 anni di contribuzione
- 2 mensilità in caso di 39 anni di contribuzione

La presente disciplina resta in vigore almeno fino al 31.12.02.

Art. 14

Fondo.

Le parti, nell'ambito delle previsioni di cui alla legge n. 448/98, art. 40, ultimo comma, alla legge n. 662/96, art. 2, comma 28 e al DM n. 477/97, convengono di costituire, entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo un Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale.

Il Fondo ha lo scopo di attuare a favore dei dirigenti interventi che:

1. favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità;
2. realizzino politiche attive e di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Il Fondo provvede:

- a) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi contributi nazionali e/o comunitari;
- b) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei dirigenti interessati da riduzioni o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;
- c) all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno del reddito, nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo nei confronti di coloro che non abbiano ancora maturato il diritto a pensione d'anzianità o vecchiaia.

Nelle more della definizione complessiva del regolamento del Fondo, le parti concordano di dare attuazione alle previsioni di cui alla precedente lett. a) per i dirigenti che non abbiano già maturato il diritto a pensione d'anzianità o vecchiaia e che, in conseguenza di processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale, e/o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, non trovino utile ricollocazione in azienda. Il Fondo viene finanziato con un contributo dello 0,750% (di cui lo 0,563% a carico dell'azienda e lo 0,187% a carico dei dirigenti) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i dirigenti. Il Fondo, in armonia con le proprie specifiche finalità, provvede a contribuire al finanziamento dei programmi formativi di cui alla lett. a) che precede, per il 50% dei relativi costi, non prevedendosi, in tal caso, contributi dei dirigenti interessati.

Durante il periodo di formazione, riqualificazione e riconversione, nel corso del quale non vi è prestazione lavorativa né corresponsione di retribuzione ad alcun fine, l'interessato percepisce, a carico del Fondo,

un assegno di sostegno al reddito nella misura attualmente determinata in £. 3.800.000 lorde mensili. Si applicano convenzionalmente i criteri e le modalità in atto per la Cassa integrazione guadagni per l'industria. Sull'assegno di cui sopra sono dovuti, sempre a carico del Fondo, i contributi previdenziali e assistenziali previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di lavoro.

L'intervento formativo complessivo ha una durata massima di 6 mesi.

Le parti stipulanti s'impegnano a definire, entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente accordo, la disciplina e la regolamentazione per l'attuazione delle previsioni di cui alla lett. a) del presente accordo.

Per quanto attiene alle iniziative di cui alla lett. a) di cui sopra, le stesse formeranno oggetto di preventiva consultazione tra le parti stipulanti.