

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE
Valido dal 23/05/2016 al 31/12/2017

Addì 23/05/2016 presso la sede del Consorzio Asi Caserta sita in Caserta Viale Enrico Mattei, n. 36, si sono incontrati

- CONSORZIO PER LO SVILUPPO dell' AREA INDUSTRIALE DI CASERTA qui rappresentata dal Presidente e legale rappresentante Dott.ssa Raffaella Pignetti, qui di seguito DATORE di LAVORO
- FEDERMANAGER rappresentata dal PRESIDENTE FEDERMANAGER DOTT ARMANDO INDENNIMEO qui seguito ORGANIZZAZIONE SINDACALE. Il rappresentante sindacale con la sottoscrizione del presente accordo conferma la piena titolarità normo/contrattuale in termini di rappresentanza e rappresentatività dei lavoratori oggetto del presente accordo ai fini delle disposizioni di cui all'art 51 del Dlgs 81/2015

Premesso che:

- a) il Consorzio ASI di Caserta (ai fini del presente contratto denominato DATORE di LAVORO) è un ENTE PUBBLICO ECONOMICO al quale si applica, ex legge e disposizione del CCNL, la disciplina regolamentare dei rapporti di lavoro di natura privatistica,
- b) presso il DATORE di LAVORO , alla data del presente verbale si riscontra una dotazione organica complessivamente pari a 23 unità' come di seguito descritta:
 1. N° 01 dirigente a tempo determinato
 2. N° 05 dirigenti a tempo indeterminato
 3. N° 05 impiegati con qualifica di quadro a tempo indeterminato
 4. N° 07 impiegati con funzioni direttive a tempo indeterminato
 5. N° 05 impiegati di concetto a tempo indeterminato
 6. N° ZERO impiegati d'ordine a tempo indeterminato
- c) per quanto descritto al punto a) è esplicitata, presso il DATORE di LAVORO una dotazione organica in cui il 78% della forza lavoro è da ascrivere a figure dirigenziali e/o con funzioni direttive; in ulteriore analisi dei valori di cui al punto a) è stato rilevato che a fronte di un'unica figura dirigenziale prevista nello statuto dell'Ente, (Id Il Direttore Generale), nella dotazione organica sono invece presenti ulteriori 05 unità di Dirigenti a tempo indeterminato. In fatto a fronte di complessive 06 unità con qualifica di dirigente, una soltanto è prevista per statuto dell'Ente;
- d) i valori descritti al punto a), con particolare riferimento alla categoria del personale con qualifica di dirigente si tipizzano come dati in antitesi e dissintonia con gli indicatori medi di settore elaborati sia dalla magistratura contabile nel rapporto personale dirigente/personale non dirigente che con i valori del settore privato in termini di rilievi di non coerente sostenibilità;
- e) le rendicontazioni economico/finanziarie del DATORE di LAVORO hanno evidenziato valori consolidati di una strutturale crisi, sia di tipo economico sia finanziario, tale da determinare rischi occupazionali altrimenti conseguenti e derivabili dall'incompatibilità ed insostenibilità della summenzionata dotazione organica
- f) Per quanto descritto ai punti che precedono, il Comitato direttivo del Consorzio ASI di Caserta (di seguito COMITATO) a seguito di analisi di tali dati, mediante specifiche deliberazioni ha prescritto al direttore generale p/t in premessa indicato (di seguito DIREZIONE GENERALE), di attivarsi per ogni utile azione funzionale:
 1. al recesso c/o DATORE di LAVORO dagli accordi di secondo livello a contenuto normo/economico di miglior favore ed integrativi alle disposizioni del CCNL nazionale applicato dall' (delibera 247/2015)
 2. alla revoca delle deliberazioni 243/2011 e 104/2012 aventi ad oggetto l'istituzione delle figure del vicedirettore generale e del vice direttore vicario con relativa attribuzione di specifiche indennità economiche
 3. all'elaborazione di un piano di riorganizzazione e razionalizzazione dell'attuale dotazione organica che salvaguardi i livelli occupazionali, non arrechi pregiudizio ai livelli di efficienza

FEDERMANAGER
Associato
pieno
Indennimeo
ing. Armando Indennimeo

CONSORZIO A.S.I. CASERTA
PRESIDENTE
Raffaella Pignetti

ed efficacia dei servizi resi agli utenti del DATORE di LAVORO, preservi e valorizzi il Know degli addetti: il tutto in un rinnovato quadro economico/finanziario di sostenibilità di gestione delle risorse umane e delle relative condizioni contrattuali;

g) le considerazioni ed analisi del Comitato sono state oggetto di specifica deliberazione (n° 12 del 28/04/2016) del Consiglio Generale e quindi prescritte ed assunte dalla direzione generale che ha provveduto ad illustrarle all'Organizzazione Sindacale mediante specifici incontri in sede aziendale con le sigle rappresentative di categoria del personale dirigente, i cui contenuti devono intendersi qui riportati, in cui è stato ad essi esplicitata la necessità di dar seguito ad un'azione di risanamento mediante riduzione dei costi di gestione del personale da essi rappresentato e correlativo riassetto organizzativo, quale nesso di causalità funzionale a prevenire anche rischi occupazionali altrimenti conseguenti e derivabili dall'incompatibilità ed insostenibilità della summenzionata dotazione organica

h) la medesima deliberazione del Consiglio Generale ha licenziato uno schema di piano di riorganizzazione e razionalizzazione dell'attuale dotazione organica che salvaguardando i livelli occupazionali, non arreca pregiudizio ai livelli di efficienza ed efficacia dei servizi resi agli utenti del DATORE di LAVORO, preserva e valorizza il Know degli addetti ma, il tutto si qui descritto, in un rinnovato quadro economico/finanziario di sostenibilità di gestione delle risorse umane ed delle relative condizioni contrattuali

i) Le circostanze di fatto gestionali sin qui descritte sono state illustrate dalla direzione generale oltre che negli incontri di cui al punto f), anche nel corso di colloqui individuali sia con i rappresentanti dell'Organizzazione Sindacale che con il personale con qualifica dirigente al fine di ricercare, nel perimetro operativo deliberato dal comitato direttivo, ogni utile soluzione gestionale tal da consentire contestualmente a tal personale

1. l'apicalità in termini di organigramma della professionalità di cui esso è titolare
2. l'operatività del know – how acquisito in termini di coordinamento del personale con qualifica non dirigente
3. la dipendenza funzionale alla direzione generale quale unica figura di tipo dirigenziale prevista nello statuto del consorzio

Considerato che

j) in occasione degli incontri di cui ai punti f) ed h) era emersa in termini di intesa utile alla salvaguardia dei livelli occupazionali e qualificazione professionale la possibile introduzione nell'organigramma aziendale della figura del quadro super che:

1. fermo restando l'appartenenza alla categoria dei quadri di cui all'art. 2095 c.c., sono Quadri Superiori i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di cui all'art. 2094 c.c.
2. ricopre presso il DATORE di LAVORO un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili e ai quali possono essere conferiti speciali poteri di rappresentanza;
3. è dotata di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale.

l) la figura professionale di cui al punto che precede, a seguito di specifico confronto tra le strutture apicali del DATORE di LAVORO, è risultata compatibile con la nuova organizzazione del lavoro ed il nuovo organigramma che si allega al presente accordo, previa definizione di una relativa sostenibilità economica in termini di retribuzione annua lorda

m) le parti, consorzio e lavoratori, hanno raggiunto una specifica intesa in sede aziendale di carattere retributivo tipizzante tal figura professionale presso il consorzio, i cui contenuti di merito e di natura normo/economica, sono qui riportati



FEDERMAAGER
Associazione Dirigenti Aziende
Industriali Internazionali
Indennità

CONSORZIO A.S.I. CASERTA
PRESIDENTE
Giuseppe Pignetti

1. Euro 3.117,59 mensili x 14 mensilità a titolo di retribuzione prevista dal CCNL (FICEI personale non dirigente) per la qualifica di quadro Liv 2
2. Euro 520,00 mensili x 14 mensilità ed utile ai fini del TFR a titolo di indennità per la funzione e la qualifica di quadro apicale o super prevista dal CCNL (FICEI personale non dirigente)
3. 571,49 mensili a titolo di incremento ed integrazione quale condizione di miglior favore dell'indennità indicata al punto 2). Essa sarà corrisposta x 14 mensilità, utile ai fini del TFR e correlata alla funzione e qualifica di quadro apicale o super
4. Euro 464,29 a titolo di integrazione e condizione di miglior favore quale superminimo/ad personam x 14 mensilità ed utile ai fini del TFR.
5. Ai valori descritti ai punti che precedono saranno aggiunti gli scatti di anzianità nella misura e nel valore di cui il lavoratore è titolare.
6. azzeramento di superminimi, ad personam e/o indennità accessorie similari attribuite in fase di assunzione oppure, in via successiva tramite accordo sindacale, accordo aziendale, intesa transattiva et similia

Viste

- Le disposizioni di cui all'articolo 51 del Dlgs 81/2015 in materia di contratti collettivi

Dato atto

- Di quanto in materia regolamentato all'articolo 3 comma 4 del Dlgs 81/2015

Sviluppo Industriale
 TA
 al
 al

Le parti, come costituite nel presente verbale, convenuto che le premesse e considerazioni del presente accordo ne formulano parte integrante hanno raggiunto accordo nei termini che seguono:

Premesse e definizioni

- a) Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del Contratto
- b) I termini e le espressioni riportati in lettere maiuscole hanno il significato indicato per ciascuno essi, e laddove definiti al singolare si intendono definiti anche al plurale, e viceversa.
- c) l'espressione le parti qui di seguito utilizzata esplicita e esprime la congiunta e concorde volontà del DATORE di LAVORO E dell'ORGANIZZAZIONE SINDACALE in ordine alla regolamentazione delle fattispecie prevista nel presente contratto
- d) il presente contratto si applica a tutto il personale del CONSORZIO ASI di CASERTA con qualifica di Quadro Super

FEDERMANAGER
 Associazione Datori Aziende
 Salerno
 Il
 Ing. A. Pignetti

Articolo 1

Quadri superiori Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del contratto -

Fermo restando l'appartenenza alla categoria dei quadri di cui all'art. 2095 c.c., sono Quadri Superiori i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di cui all'art. 2094 c.c. e che:

- a. ricoprono presso il DATORE di LAVORO un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili e ai quali possono essere conferiti speciali poteri di rappresentanza;
- b. sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale.

CONSORZIO ASI CASERTA
 IL
 Pignetti

Articolo 2

Attribuzione della qualifica di quadro superiore

1. L'attribuzione della qualifica di Quadro superiore, comporta l'applicabilità del presente contratto collettivo come tale definito ai sensi dell'articolo 51 del Dlgs 81/2015 integrato da quanto previsto nei successivi articoli.

2. L'assunzione o la promozione del Quadro Superiore devono essere effettuate per iscritto con l'indicazione delle responsabilità attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente accordo
3. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai Quadri Superiori di nuova assunzione, e comunque per una durata non superiore a 6 mesi calendariali potrà essere concordata fra le parti e dovrà risultare da atto scritto.
4. La nomina alla qualifica di Quadro Superiore è subordinata all'accordo tra il DATORE di LAVORO e il dipendente, previo eventuale svolgimento, concordato tra le parti, di adeguato iter formativo del dipendente. Essa ai fini della definitiva applicabilità ed acquisizione normo/contrattuale al lavoratore resta subordinata all'avvenuto superamento di un periodo di prova di 06 mesi calendariali utile ai fini della valutazione attitudinale all'esercizio della funzione. Il periodo di prova dovrà risultare ad atto scritto

Articolo 3

Disposizioni specifiche per il personale con mansioni di quadro super

In relazione alle funzioni direttive esercitate ed al livello di responsabilità proprio del personale inquadrato con la mansione di quadro super, questi rispondono funzionalmente alla direzione. Si convengono pertanto norme specifiche applicabili ai lavoratori ricompresi in quest'area.

A) Orario di lavoro

In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del Quadro super nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la durata della sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il Quadro super è addetto anche con espresso riferimento al riposo settimanale nel quadro delle vigenti disposizioni di legge.

Per quanto descritto i quadri super non sono soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro e/o alla conseguente disciplina sulla limitazione o possibile esercizio del lavoro straordinario. Le maggiori prestazioni effettivamente svolte, anche in giornate festive e/o in orari particolari e comunque oltre l'orario legale sono compensate dalla particolare indennità di funzione, finalizzata in modo esplicito anche a tale titolo.

B) Responsabilità Civile

il DATORE di LAVORO si impegna a provvedere a garantire attraverso apposita polizza assicurativa, personale interessato dal rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave del lavoratore e comunque in violazione della legge 190/2012, del Dlgs 231/2001, dal Codice Etico aziendale e dalle relative disposizioni regolamentari anche di livello aziendale, accertati con sentenza passata in giudicato.

C) indennità di funzione

In relazione alle funzioni esercitate dai lavoratori con mansione di quadro super, ed in considerazione della specifica professionalità già descritta nel presente accordo, al relativo personale titolare viene attribuita una specifica indennità di funzione quadri super prevista nel trattamento retributivo, corrisposta per tutte le mensilità ed utile ai fini del TFR, pari ad euro 750,00 mensili. Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla mansione di ed all'esercizio del ruolo il quadro super. Sono fatte salve condizioni di miglior favore a livello collettivo oppure individuale oggetto di specifico accordo aziendale

D) Libera professione

Ai dipendenti con mansioni di quadro super è consentita l'attività professionale purché non in contrasto con gli interessi del DATORE di LAVORO e/o con le vigenti disposizioni di legge in materia

FEDERAZIONE ITALIANA
 Associazione Industriali
 Il Presidente
 ing. Armando Peninico
 CONSORZIO S.I. CASERTA
 Presidente
 Raffaella Pignetti

Articolo 4

Trattamento economico

A personale titolare della mansione di quadro super sarà attribuita in via parametrica, la medesima retribuzione mensile prevista da CCNL FICEI personale non dirigente. Ai suoi termini, condizioni e durata potrà farsi riferimento. Al medesimo CCNL si farà riferimento per indennità, valori e voci ascrivibili al mancato rinnovo dello stesso. Ad ogni buon fine e chiarimento si allegano le tabelle retributive vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo. Ai fini del presente accordo è definita:

- a) retribuzione base : la retribuzione costituita dai minimi tabellari comprensivi dell'indennità di contingenza, i cui valori sono allegati al presente accordo
- b) retribuzione individuale : si intende la retribuzione base incrementata dell'indennità di funzione quadri , degli eventuali assegni di merito a carattere continuativo, gli assegni ad personam, i superminimi collettivi o individuali
- c) retribuzione globale complessiva : si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di mensilità aggiuntive (13^a e 14^a mensilità)
- d) retribuzione oraria e giornaliera : nelle sue varie definizioni come descritte ai punti a) b) c) si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156

Articolo 5

Contrattazione individuale legata ad obiettivi

IL DATATORE di LAVORO ed il Quadro Superiore pattuiscono importi variabili aggiuntivi della retribuzione di cui all'articolo precedente, determinandone anche la periodicità, comunque non superiore a dodici mesi, collegati al raggiungimento di obiettivi aziendali concordati.

Se ora non vi siano pattuizioni in proposito entro il 30/06 di ogni anno, il Quadro Superiore avrà diritto all'indennità sostitutiva di seguito regolata:

- dal 01/07 e sino al 30/06 dell'anno successivo al Quadro Superiore verrà corrisposto in via temporanea un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a € 100 (euro cento)

Le disposizioni regolamentari di cui al presente articolo 5 e le dotazioni finanziarie del relativo fondo applicano anche al personale con qualifica di Dirigente

Articolo 6

Indennità accessorie per specifiche attività

Al personale con qualifica di quadro super si applicano, in quanto compatibili con la disciplina del presente accordo, le disposizioni contrattuali del CCNL personale dipendente con qualifica non dirigente FICEI, in materia di :

- indennità di cassa ed economato
- indennità di reperibilità

Sono fatte salve condizioni di miglior favore a livello collettivo oppure individuale oggetto di specifico accordo aziendale.

Al suddetto personale possono essere riconosciute indennità aggiuntive e/o accordi di miglior favore per lo svolgimento di particolari funzioni, ma solo in esecuzione di specifiche deliberazione del Comitato Direttivo.

Articolo 7

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

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

1. Il Quadro Superiore 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 aggiuntiva al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

2. Il Quadro Superiore 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.

PERMANENTE
ASSOCIATO DI AZIENDA
INDUSTRIALE
INDENNITÀ
ING. ARB. 110
CONSORZIO A
IL P
Raffa

11/06/2006

3. Ove si apra procedimento penale nei confronti del Quadro Superiore 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 Quadro Superiore di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.

4. Il rinvio a giudizio del Quadro Superiore 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 Quadro Superiore avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione nella misura del 50% salvo recupero della stessa in occasione della relativa sentenza passata in giudicato. Al rientro in servizio sarà corrisposta la normale retribuzione.

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

6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di condotte del quadro super tipizzate da dolo o colpa grave e comunque in violazione della legge 190/2012, del Dlgs 231/2001 e del Codice Etico delle relative disposizioni regolamentari anche di livello aziendale, accertati con sentenza passata in giudicato. Per le medesime considerazioni di fatto e diritto nelle more della sentenza passata in giudicato il datore di lavoro potrà disporre il trasferimento d'ufficio e/o di sede del quadro super.

7. Le Parti convengono di stipulare in favore del Quadro Superiore specifiche polizze in materia di assicurazione per la copertura di rischi di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione.

Le Parti si danno atto che gli oneri contributivi relativi alla polizza assicurative in oggetto saranno a carico dell'azienda

Articolo 8

Risoluzione del rapporto e termini di preavviso

1. salvo quanto previsto dall'art. 2119 cod. civ., il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti a seconda dell'anzianità del Quadro Superiore.

2. I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come di seguito stabilito. Le parti potranno consensualmente rinunciare all'intero o a parte del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

3. Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il DATORE di LAVORO concederà al Quadro Superiore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda. Le dimissioni ed il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

4. In tutti i casi di risoluzione del rapporti di lavoro vigono i seguenti termini di preavviso:

- fino a 5 anni di servizio: 7 mesi di preavviso;
- oltre a 5 anni di servizio: 12 mesi di preavviso.

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà.

5. Le parti riconoscono che la normativa qui convenuta in tema di risoluzione del rapporto non potrà in alcun modo pregiudicare i diritti nascenti in capo al Quadro Superiore derivanti dall'art. 18 legge n. 300/70, dalla legge 604/66, nonché dalla legge 108/90.

6. In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, non dipendente dal lavoratore, allo stesso verrà riconosciuta una indennità pari 24 mensilità di retribuzione globale ad integrazione del TFR

Le disposizioni regolamentari di cui al presente articolo si applicano anche al personale con qualifica di Dirigente

Articolo 9

Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al Quadro Superiore, a parte quanto previsto dall'art. 8 un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile, come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. Ai sensi dell'art. 2120, comma 2, del codice civile, rientrano nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre allo stipendio, tutti gli elementi della retribuzione aventi carattere continuativo con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale.

Non rientrano nella retribuzione utile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto i premi di produzione, le provvigioni ed ogni altro compenso o indennità anche di ammontare non fisso. Restano salvi gli accordi di miglior favore e/o le deroghe previste in sede di contrattazione aziendale e/o accordo individuale

Articolo 10

Indennità in caso di morte

In caso di morte del Quadro Superiore, il DATORE di LAVORO corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 18. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Articolo 11

Anzianità

1. A tutti gli effetti del presente C.C.N.L. l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze del DATORE di LAVORO 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 Quadro Superiore abbia diritto.
4. Non è prevista alcuna indennità, valore, scatto, retribuzione aggiuntiva et similia in relazione e/o conseguente all'incremento temporale dell'anzianità di servizio in quanto di tal ricorrenza normo/contrattuale si è già tenuto conto nella regolamentazione del presente accordo.

Articolo 12

Disposizioni generali, clausola di rinvio e condizioni di miglior favore

1. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente accordo valgono le norme contrattuali del CCNL FICEI personale non dirigente. Sono fatte salve condizioni di miglior favore previste dagli accordi aziendali di livello individuale o collettivo.
2. Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo si danno reciprocamente atto che il presente accordo si riferisce esclusivamente alle fattispecie giuridiche individuate, con gli specifici richiami delle fonti legislative e che a tali fattispecie le parti intendono continuare a riferirsi anche qualora le stesse dovessero risultare collocate nel contesto di sopravvenute disposizioni di legge.
3. Devono intendersi qui recepite e vigenti disposizioni di legge di cui al dlgs 81/2015 in materia di
 - a. Lavoro a tempo parziale
 - b. Assunzioni a termine
 - c. Somministrazione di lavoro
4. IL PRESENTE ACCORDO SCADE IL 31/12/2017. IL RINNOVO DELLO STESSO POTRA' INTERVENIRE PREVIO CONFRONTO TRA LE PARTI STIPULANTI ALMENO 90 GIORNI PRIMA DELLA SUA SCADENZA. IN CASO DI MANCATO ACCORDO TRA LE PARTI LO STESSO E' DA INTENDERSI RINNOVATO PER UNN PERIODO BIENNALE.

Articolo 13

Contributi sindacali

il DATORE di LAVORO opererà la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti e dai quadri superiori al sindacato dirigenti industriali della FEDERMANAGER, territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

IL PRESENTE ACCORDO SARA' DEPOSITATO A CURA DEL CONSORZIO ASI DI CASERTA PRESSO LA COMPETENTE DIREZIONE TERRITORIALE DI CASERTA AD OGNI BUON FINE NORMO/CONTRATTUALE DI CUI AL DLGS 81/2015 E SUCCESSOIVE MODIF ED INTEGR

CONSORZIO ASI DI CASERTA
IL PRESIDENTE
Raffaello Gnetti

Industria

IL DATORE DI LAVORO

~~_____~~
C.A. S.P.A. S.L. CASERTA
IL PRESIDENTE
Raffaella Pignetti

L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE

~~_____~~
FEDERMANAGER
Associazione Dirigenti Aziende
Industriali di Salerno
Il Presidente
Ing. Armando Indennimeo

~~_____~~

Industria