

Addì, 25 novembre 2009, in Roma

t r a

CONFINDUSTRIA

e

FEDERMANAGER

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

NOTA DI INTENTI

Confindustria e Federmanager confermano la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolineano la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa.

Confindustria e Federmanager confermano di conseguenza che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali, costituisce un elemento di grande rilevanza per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, in particolare di piccole e medie dimensioni, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare effettiva attuazione alle intese contrattuali tra le parti.

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

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

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

Art. 3 – Trattamento minimo complessivo di garanzia

All'art. 3, comma 2, il primo ed il secondo capoverso sono sostituiti dai seguenti:

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

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

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

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

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

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

All'art. 3, comma 2, dopo il terzo nuovo capoverso si aggiunge il quarto:

L'adeguamento del "trattamento minimo complessivo di garanzia" non ha effetto sugli importi riconosciuti a titolo di incentivazione all'esodo nell'ambito di risoluzioni consensuali definite prima del 25 novembre 2009 con riguardo a dirigenti ancora in servizio alla stessa data.

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

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

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

La disciplina transitoria di cui all'art. 3 è sostituita dalla seguente:

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

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

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli au-

menti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

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

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

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

La NOTA A VERBALE in calce all'art. 3, è cancellata.

L'art. 4 – *Importo per ex elemento di maggiorazione*, è cancellato.

L'art. 5 – *Ex meccanismo di variazione automatica*, è cancellato

L'art. 6 – *Aumenti di anzianità*, è cancellato

Dopo l'art. 3, è inserito il seguente art. 4:

Art. 4 – *Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)*

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

2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali - in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competitività e tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004 - vengono allegati al presente contratto tre modelli alternativi di MBO che potranno essere di riferimento per le stesse aziende.

Art. 10 – Trasferte e missioni

L'art. 10, al comma 1, dopo il secondo periodo, si aggiunge un terzo:

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

Art. 12 – Trattamento di infortunio e malattia – Copertura assicurativa

All'art. 12, comma 5, dopo il terzo periodo si aggiunge un quarto:

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

All'art. 12, comma 5, dopo il nuovo quarto periodo, il successivo è così sostituito:

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

Art. 19 – Collegio arbitrale

All'art. 19, comma 15, l'ultimo alinea è modificato come segue:

– un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso. A decorrere dal 1° gennaio 2010 tale misura massima sarà pari a 21 mesi ed a 20 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2011.

All'art. 19, il comma 16 è sostituito dal seguente:

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

7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto;

L'art. 20 è sostituito dal seguente:

Art. 20 – Informazione e consultazione dei dirigenti

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

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

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

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

del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

5. Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.

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

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

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

Art. 29 – Decorrenza e durata

L'art. 29, primo comma, è sostituito dal seguente:

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

PREVIDENZA COMPLEMENTARE - PREVINDAI

Le parti

- considerato il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previndai), già attuato con i precedenti accordi, da ultimo quello del 16 aprile 2006;
- considerata la volontà delle parti di proseguire nel rafforzamento sopra richiamato;
- viste le disposizioni contenute nel Decreto legislativo n. 252/2005,

convengono

di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PRE-VINDAI – Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:

- a. con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:
 - a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 150.000,00 (centocinquantamila/00) euro annui;
 - a.2. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a.1.;
- b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;
- c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contri-

- buisce al Previdai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;
- d. sempre con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico e che abbiano un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a sei anni compiuti, il contributo annuo a carico dell'azienda di cui al precedente punto a.1. non può risultare inferiore a 4.000,00 (quattromila/00) euro. Tale livello minimo è stabilito in 4.500,00 (quattromilacinquecento/00) euro per il 2012 e in 4.800,00 (quattromilaottocento/00) euro a decorrere dal 2013;
 - e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del comma c. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;
 - f. il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto c. e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente, a condizione che, a tale data, il dirigente abbia maturato un'anzianità superiore ai 6 anni nella qualifica presso la stessa azienda. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;
 - g. la contribuzione di cui al punto a.2. corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;
 - h. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;

- i. il presente accordo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;
- j. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

Le parti convengono inoltre di costituire un gruppo di lavoro paritetico cui affidare uno studio di fattibilità, da presentare alle rispettive delegazioni entro il 30 giugno 2010, per offrire un ulteriore strumento per la copertura delle garanzie previste dall'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro tramite il Fondo Previdai.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - FASI

Le parti, premesso e valutato

- che è comune intenzione delle parti rafforzare il Fasi con particolare riferimento ad un miglioramento complessivo delle prestazioni nonché ad un adeguamento delle contribuzioni al Fondo;
- che altresì le stesse parti concordano, anche sulla base della recente normativa di settore e fiscale, di finalizzare detto miglioramento sia nelle aree d'intervento ritenute coerenti con il nuovo assetto normativo sia nelle altre aree valutate prioritarie;
- che, ai fini dell'individuazione delle aree di intervento, occorre tener conto delle risultanze delle analisi realizzate dal gruppo di lavoro ad hoc istituito dalle parti con verbale di incontro dell'8 giugno 2009;
- che, valutando le attuali regole di rimborso del Fondo, sia necessario individuare soluzioni che consentano di accrescere la capacità di risposta del Fasi in termini di rapporto liqui-

dato/richiesto in particolari aree d'intervento favorendo, altresì, l'utilizzo del sistema delle convenzioni in forma diretta; tutto ciò premesso e valutato, le parti convengono di adottare i seguenti interventi, da realizzare con decisioni del Consiglio di Amministrazione del Fondo:

1. potenziare le prestazioni nell'area odontoiatrica e degli interventi chirurgici, con particolare attenzione ai grandi interventi;
2. potenziare le prestazioni nell'area dei servizi socio-sanitari;
3. definire un tariffario di rimborso differenziato nell'area odontoiatrica, con tariffe maggiorate nel rimborso di prestazioni erogate nella forma diretta, al fine di favorire l'accesso degli assistiti verso i professionisti e le strutture convenzionate.

Al fine di consentire il citato potenziamento delle prestazioni, i contributi previsti per le diverse tipologie di iscrizione sono aumentati come da tabella allegata

(valori in euro)

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

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

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

Le parti, premesso che:

- a) con l'accordo 27 luglio 2006 sottoscritto tra le stesse parti si è convenuto di dare vita ad un sistema di sostegno al reddito ai dirigenti involontariamente disoccupati integrativo dell'indennità di disoccupazione corrisposta dall'Inps ai sensi del RDL 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive, attraverso l'istituzione di un'apposita Gestione separata del Fasi (di seguito per brevità, la "Gestione");
- b) era stata prevista una fase di avvio a carattere sperimentale fino al 31 dicembre 2008 per tener conto sia dell'evoluzione della legislazione in materia di ammortizzatori sociali che della necessità di verificare la reale dimensione della domanda di intervento;
- c) tale fase di avvio a carattere sperimentale deve ritenersi esaurita;
- d) si condivide l'esigenza di migliorare le prestazioni erogate dalla Gestione, in particolare nei confronti dei dirigenti con almeno 50 anni di età e, in via sperimentale e temporanea per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, di ampliare l'accesso ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- e) si condivide, altresì, di offrire al dirigente che perde l'occupazione la possibilità di usufruire di servizi che agevolino concretamente la ricerca di una nuova occupazione sul mercato del lavoro;

tutto ciò premesso e considerato, convengono quanto segue:

- 1) la premessa costituisce parte integrante dell'accordo;
- 2) si conferma il versamento da parte delle aziende di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio;
- 3) si riduce il requisito di anzianità complessivamente maturata nella qualifica anche in diverse aziende per l'accesso alla prestazione, da 24 a 18 mesi a partire dal 1° gennaio 2010;
- 4) la misura del trattamento economico, a decorrere dal 1° gennaio 2010, aumenta da 1.500,00 a 2.000,00 euro mensili lordi per una durata di 8 mesi per i dirigenti di età inferiore a 50 anni e di 18 mesi per i dirigenti con un'età pari o superiore a 50 anni;
- 5) l'importo corrispondente all'incremento di 500,00 euro mensili per il totale dei mesi complessivamente spettanti di trattamento integrativo (8 o 18 mesi), potrà essere destinato su richiesta del dirigente per un servizio di *placement* che sarà a carico della Gestione e fruito presso primarie società specializzate che opereranno in convenzione;
- 6) l'opzione dovrà essere esercitata entro tre mesi dalla decorrenza della prestazione, a condizione che il dirigente si sia già iscritto all'Agenzia del lavoro di Fondirigenti ed abbia svolto presso la Fondazione il percorso per delineare il proprio bilancio delle competenze;
- 7) al dirigente che comunica di non voler esercitare l'opzione, l'importo relativo all'incremento riferito al periodo precedente verrà erogato in un'unica soluzione unitamente al trattamento integrativo relativo al mese successivo;
- 8) al dirigente che al 31 dicembre 2009 abbia diritto a ricevere il trattamento integrativo della Gestione, sarà consentito in alternativa all'incremento della misura del trattamento economico, l'esercizio dell'opzione sempreché il restante periodo di copertura non sia inferiore a 8 mesi;
- 9) in via sperimentale per la durata del presente accordo, l'accesso alle prestazioni viene esteso, a decorrere dal 1° gennaio 2009, anche ai casi di risoluzione consensuale del

rapporto di lavoro sempreché per gli interessati ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- dal CUD dell'anno precedente quello della risoluzione del rapporto di lavoro risulti una retribuzione annua lorda globale non superiore a 110.000,00 (centodiecimila/00) euro per dirigenti con anzianità nella qualifica nella stessa azienda fino a 6 anni o a 130.000,00 (centotrentamila/00) euro per i dirigenti con anzianità nella qualifica nella stessa azienda superiore a 6 anni;
 - l'importo complessivamente erogato oltre al TFR e le competenze spettanti e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziale, non sia superiore a 120.000,00 (centoventimila/00) euro elevati a 180.000,00 (centottantamila/00) in caso di anzianità superiore a 6 anni;
- 10) allo Statuto ed al Regolamento del Fasi-Gestione Separata saranno apportate le necessarie conseguenti modificazioni o integrazioni;
- 11) restano vigenti le norme contenute nei precedenti accordi che non siano state modificate dal presente accordo.

BILANCIO DELLE COMPETENZE

Le parti,

- premesso che il mantenimento e lo sviluppo delle competenze dei dirigenti riveste importanza strategica, non solo come fattore di crescita e sviluppo economico dell'impresa, ma anche sul piano sociale come fattore di occupabilità e adattabilità;
- visti gli accordi sul fondo bilaterale per il sostegno del reddito;
- visto l'articolo 118, commi 1 e seguenti della L. n. 388/2000, modificata dalla L. n. 289/2002 e dalla L. n. 311/2004 che prevede il finanziamento attraverso i Fondi

- interprofessionali, di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali;
- visto l'accordo Confindustria – Federmanager per la costituzione di Fondirigenti del 23 maggio 2002, modificato il 30 ottobre 2008 e lo Statuto e il Regolamento di Fondirigenti;

convengono

1. di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei:
 - ✓ dirigenti in servizio per i quali il bilancio delle competenze potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'*assessment*. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno tre anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni cinque anni;
 - ✓ dirigenti disoccupati per i quali il percorso potrà essere propedeutico all'attività di *placement*, fruibile secondo le modalità ed alle condizioni stabilite con specifico accordo.
2. Il bilancio di competenze sarà curato e offerto da Fondirigenti sia per i dirigenti in servizio che per i disoccupati, sulla base di uno specifico Piano formativo condiviso dalle parti a livello nazionale, all'interno del quale individueranno le primarie società specializzate che opereranno in convenzione. Il dirigente in servizio dovrà fornire i riferimenti della propria azienda per consentire a Fondirigenti il controllo dello stato di adesione.
3. Il bilancio di competenze sarà composto da:
 - un questionario di autovalutazione, disponibile sulla piattaforma web di Fondirigenti, per soddisfare le esigenze di rapidità, semplicità di fruizione e massima dif-

fusione, in grado di fornire un *output* con la sintesi dei dati raccolti dalle risposte fornite dal dirigente;

- un intervento "in presenza" con esperti facilitatori/*coach* che completeranno l'intervento con l'interpretazione dei dati e la redazione di un bilancio delle competenze ed il relativo piano dei fabbisogni formativi. Questa parte dell'intervento sarà realizzata da una delle primarie società convenzionate scelta dal dirigente.

CONFINDUSTRIA

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

FEDERMANAGER

*Il Presidente
Giorgio Ambrogioni*