

Regolamento per la gestione del personale con qualifica Dirigenziale

-approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Parcam srl il 27/03/2023 -

1. Fonti di regolazione del rapporto di lavoro.

Il presente Regolamento, adottato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 27/03/2023, vale a disciplinare il rapporto di lavoro con i Dirigenti assunti dalla società Parcam srl salvo che per quelle clausole che siano specificatamente derogate mediante specifica ed espressa pattuizione scritta.

Il rapporto di lavoro dei Dirigenti è disciplinato dal codice civile e da tutte le norme che trovano applicazione ai lavoratori subordinati dipendenti da imprese, salve le previsioni di cui al d. lgs. 175 del 2016, nel rispetto degli atti di indirizzo formulati dal Socio Unico.

Salvo quanto qui espressamente previsto, e salve le clausole di miglior favore eventualmente contenute nel contratto individuale di lavoro, il rapporto di lavoro è regolato dal contratto collettivo tempo per tempo vigente per i Dirigenti del Settore Commercio, da ultimo sottoscritto in data 9 settembre 2022, nonché da tutti i successivi rinnovi.

Quanto qui previsto si applica altresì ai rapporti di lavoro già in essere alla data di approvazione del presente Regolamento, salve le clausole di miglior favore individualmente pattuite in forma scritta ed espressa.

Eventuali clausole di miglior favore rispetto a quanto previsto dal codice civile e dal CCNL vigente, comprese quelle relative al trattamento economico e retributivo, non potranno comunque eccedere le limitazioni previste dalla Legge 147/2013 e ss. mm.ii.

La Società opera esercitando i poteri del privato datore di lavoro e provvede al versamento della contribuzione prevista per legge ai fini di tutte le assicurazioni sociali per i Dirigenti dipendenti dalle imprese private.

Resta fermo quanto previsto dal d. lgs. 175 del 2016 in ordine alla costituzione di nuovi rapporti di lavoro, che resta disciplinata dal Regolamento interno per l'assunzione del personale applicato dalla Società, che trova applicazione anche in ordine all'assunzione di personale con qualifica dirigenziale.

*

2. Periodo di prova.

L'eventuale periodo di prova è disciplinato da quanto previsto dal contratto collettivo sopra richiamato, salvo tuttavia il diritto di Parcam srl a recedere dal contratto in essere in ogni momento, dando motivata comunicazione scritta al dipendente circa le ragioni del mancato superamento della prova. In ogni caso di contestazione, l'eventuale risarcimento non potrà che essere limitato al valore della retribuzione non corrisposta relativa al periodo di prova non lavorato.

Durante il periodo di prova il Dirigente potrà essere adibito a tutte le mansioni proprie della qualifica dirigenziale.

*

3.Obblighi delle parti.

In ragione della natura altamente fiduciaria del rapporto, il Dirigente è tenuto, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile, a svolgere le mansioni assegnate con la massima diligenza nonché a tenere una condotta rispondente al ruolo attribuito.

Il Dirigente dovrà adempiere all'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del Codice Civile, astenendosi dal trattare affari o attività, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il datore di lavoro e comunque dal tenere una condotta, attiva e/o omissiva, che per sua natura o per le possibili conseguenze risulti in contrasto con l'interesse dell'Azienda o del Socio, con i doveri connessi all'inserimento nell'organizzazione aziendale o che, in ogni caso, possa dare luogo a un conflitto di interessi, anche solo potenziale. Resta fermo quanto previsto, oltre che dalle disposizioni di legge, dal Regolamento sul conflitto di interessi applicato dalla Società.

Il Dirigente è tenuto a rendere le dichiarazioni di legge sulla presenza di eventuali cause di incompatibilità ed inconfiribilità in sede di assunzione e comunicarne l'eventuale insorgenza durante il rapporto di lavoro. Resta fermo il diritto della Società di effettuare le opportune verifiche tramite richiesta, ad esempio, del certificato del casellario giudiziale.

Si applicano le disposizioni in tema di *whistleblowing* ed in tema di pantouflage di tempo in tempo vigenti.

Il Dirigente è tenuto a un vincolo di segretezza verso la Società. In particolare, il Dirigente è tenuto a non divulgare né rivelare ad alcuno qualunque informazione produttiva, organizzativa, finanziaria, fiscale o economica relativa al datore di lavoro, alla Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi e alle Società da questa ultima partecipate di cui verrà in possesso nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro.

Il Dirigente non ha il diritto di trattenere, disporre ed utilizzare documenti, cartacei o informatici, in originale o in copia, di pertinenza del datore di lavoro, della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi e delle Società da questa ultima partecipate, di cui verrà eventualmente in possesso nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro. A ciò fanno eccezione solo i documenti divulgati al pubblico dal datore di lavoro, dalla Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi e dalle Società da questa ultima partecipate.

*

4.Mansioni.

Il Dirigente sarà adibito alle mansioni per le quali è stato assunto ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Resta fermo tutto quanto previsto dal vigente art. 24 del CCNL Dirigenti Commercio ed in particolare quanto segue:

- il Dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni, sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre

al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso. Tale diritto deve intendersi riconosciuto solo a condizione che la modifica determini nei confronti del Dirigente una effettiva situazione di detrimento;

- ai sensi dell'art. 2103 Codice Civile, nelle sedi di cui all'articolo 2113 Codice Civile, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, potranno essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del Dirigente alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

*

5. Luogo di svolgimento della prestazione.

L'attività lavorativa può essere svolta anche al di fuori dei locali aziendali. Il Dirigente non ha obbligo di presenza né di timbratura, ma è tenuto, coerentemente con le esigenze e gli obiettivi aziendali, a garantire, anche attraverso la presenza in azienda, il regolare svolgimento delle attività di competenza ed il coordinamento degli uffici e dei collaboratori.

In caso di svolgimento di attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali il Dirigente è tenuto ad osservare le disposizioni contenute nel Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici e privacy applicato dalla Società al fine di garantire la riservatezza e sicurezza delle informazioni e dati aziendali.

*

6. Trattamento retributivo fondamentale ed accessorio.

Il trattamento retributivo del Dirigente è definito nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 147/2013 e ss.mm.ii.

La retribuzione viene ad essere determinata sulla base dei minimi di cui al CCNL applicato, salve eventuali pattuizioni individuali di miglior favore. In forza del principio di onnicomprensività, la retribuzione ricomprende, secondo le disposizioni di legge, tutti gli incarichi eventualmente attribuiti in ragione del ruolo svolto o comunque conferiti dal datore di lavoro o su designazione dello stesso.

La parte eventualmente eccedente la retribuzione minima prevista dal CCNL Dirigenti Commercio costituirà trattamento di migliore favore, quale anticipazione unilaterale sui futuri incrementi dell'attuale retribuzione derivante dai rinnovi contrattuali, con facoltà del datore di lavoro di procedere all'assorbimento fino a concorrenza dei predetti miglioramenti economici, fatte salve le norme inderogabili di legge e di contratto.

b. Retribuzione variabile:

(i) è prevista la partecipazione al piano di incentivazione annuale "MBO", fino ad un massimo di importo pari al 30% della retribuzione annua lorda, secondo quanto verrà ad essere eventualmente determinato tempo per tempo dal Consiglio di amministrazione rispetto ad obiettivi e regole rivolti al miglioramento delle performance aziendali.

Gli obiettivi generali definiti dal Consiglio d'Amministrazione saranno comuni a tutti i Dirigenti. Il Consiglio d'Amministrazione definisce altresì gli obiettivi specifici per il Direttore Generale; per i Dirigenti è competente il Direttore Generale.

Eventuali erogazioni di parte del premio "MBO" in corso d'anno costituiranno solo ed unicamente anticipazioni dell'MBO che è di carattere annuale- In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il premio MBO verrà riconosciuto pro – quota in base ai mesi prestati in servizio.

(ii) può essere inoltre prevista, la partecipazione al piano di incentivazione pluriennale "LTI" che prevede l'assegnazione di un *bonus* lordo, fino ad un massimo di importo pari al 15% della retribuzione annua lorda, secondo quanto verrà ad essere eventualmente determinato tempo per tempo dal Consiglio di amministrazione rispetto ad obiettivi e regole rivolti a progettualità di rilevanza strategica.

Detti obiettivi saranno comuni a tutti i Dirigenti.

Eventuali erogazioni di parte del bonus LTI nel corso degli anni sono da considerarsi solo ed unicamente anticipazioni del bonus. Il *bonus LTI* maturerà solo a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere 31/12 dell'ultimo anno del periodo di riferimento.

*

7. Auto aziendale.

L'assegnazione dell'auto aziendale ad uso promiscuo è prevista per il solo Direttore, con decorrenza dal superamento del periodo di prova, e potrà essere liberamente revocata senza indennizzo e senz'altro obbligo che un preavviso di giorni 60.

L'azienda sosterrà tutte le spese di mantenimento e di gestione, escluse le spese per il carburante, nei limiti dei tetti massimi annualmente stabiliti, mentre a carico del Dirigente rimarrà l'imposizione prevista per l'uso privato dell'auto aziendale, nell'importo di legge (tabelle ACI). Saranno a carico del Dirigente le ammende derivanti da contravvenzioni alle norme del Codice di Circolazione e ogni altro importo ad esse connesse.

La cilindrata massima dell'auto assegnabile al Dirigente è di 2000 cc; le migliorie / componenti aggiuntive rispetto alla configurazione base dell'auto ed eccedenti la somma annuale stanziata dalla Società rimarranno a carico del Dirigente.

*

8. Buoni pasto.

E' previsto il diritto al buono pasto per ogni giorno di effettiva presenza in azienda dello stesso valore di quello corrisposto al resto del personale dipendente.

*

9. Carta di credito.

Al Dirigente sarà assegnata una carta di credito aziendale, se utile per lo svolgimento delle proprie attività e secondo le procedure in essere.

*

10. Altri strumenti di lavoro

Al Dirigente verranno assegnati un pc portatile e un cellulare, da utilizzarsi a fini aziendali. La strumentazione messa a disposizione dovrà essere utilizzata in conformità a quanto previsto dal regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici e privacy vigente nella Società.

*

11. Welfare aziendale.

In applicazione di quanto previsto in sede di rinnovo del CCNL, la Società supporta i Dirigenti attraverso il riconoscimento di una somma a titolo di welfare che verrà messa a disposizione per il tramite della piattaforma gratuita gestita da CFMT. La gestione del welfare è regolamentata attraverso apposito Regolamento aziendale e prevede l'assegnazione con decorrenza dal superamento del periodo di prova.

12. Trasferte

Non sono previste indennità in caso di trasferte, anche se di più giorni.

Per le modalità di spostamento trova applicazione il Regolamento trasferte vigente.