



Confservizi

CCNL DIRIGENTI CONFSERVIZI 21.12.2004 e successivi accordi

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE ADERENTI
ALLE ASSOCIAZIONI DELLA CONFSERVIZI
STIPULATO TRA CONFSERVIZI E FEDERMANAGER**

Testo coordinato dei contratti ed accordi
nazionali vigenti alla data del 16 luglio 2007

Il presente testo è stato redatto dall'Area Lavoro di Confservizi, partendo dal "Testo coordinato dei contratti e accordi nazionali vigenti alla data del 15 novembre 2000", tenendo conto dei rinnovi contrattuali del 7 maggio 2003 e del 21 dicembre 2004. Tiene inoltre conto degli articoli modificati, sostituiti o abrogati dai successivi accordi sottoscritti da Confservizi e Federmanager. Non sono state apportate modifiche testuali, salvo la declinazione dei verbi al presente ed alcune rubriche (art. 2 e 19). Sono inoltre stati enucleati e collocati nella Parte VII gli articoli relativi ai direttori di aziende speciali, anche consortili, costituite ai sensi della legge 142/1990.

Area Lavoro Confservizi

dott. Franco Perasso (Responsabile)

dott.ssa Chiara Straniero

Patrizia Dentici

Indice

Premessa	5
Osservatorio bilaterale permanente	6
I. Accordo Confservizi/Federmanager 3 novembre 2005	9
PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto	
Art. 1	Applicabilità del contratto - Qualifica del dirigente e suo riconoscimento 8
Art. 2	Costituzione del rapporto - Periodo di prova 8
PARTE SECONDA - Svolgimento del rapporto	
Art. 3	I. Struttura della retribuzione 9
	II. Trattamento minimo complessivo di garanzia 9
	III. Disciplina transitoria 11
	IV. Clausola compromissoria 11
Art. 4	Retribuzione alla persona 11
Art. 5	Trattamento retributivo del direttore 11
Art. 6	Elemento di maggiorazione della retribuzione 12
Art. 7	Elemento aggiuntivo della retribuzione 12
Art. 8	Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione 12
Art. 9	Livelli funzionali aziendali 12
Art. 10	Aumenti periodici di anzianità 12
Art. 11	Meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni 12
Art. 12	Retribuzione variabile incentivante 13
Art. 13	Benemerenze nazionali 14
Art. 14	Ferie 14
Art. 15	Aspettativa 15
Art. 16	Trasferte e missioni 15
Art. 17	Trattamento di malattia e maternità 16
Art. 18	Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa 16
Art. 19	Trasferimento di azienda 19
Art. 20	Ristrutturazioni di azienda 19
Art. 21	Mutamento provvisorio di funzioni 20
Art. 22	Mutamenti di funzioni 20
Art. 23	Trasferimento del dirigente 20
Art. 24	Formazione e aggiornamento culturale e professionale 21
	I. Accordo 7 luglio 2004 21
	II. Accordo 21 dicembre 2004 21
Art. 25	Incompatibilità 22
Art. 26	Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione 23
	Nota a verbale agli artt. 19, 22, 23 e 26 24

PARTE TERZA - Tutele assistenziali e previdenziali

Art. 27	Previdenza.....	25
	Previdenza complementare:.....	25
	I. Accordo Confservizi – Federmanager 24 luglio 2001	25
	II. Accordo Confservizi – Federmanager relativo al Previdai 19 aprile 2005.....	26
	III. Accordo Confservizi – Federmanager relativo al Previdai 14 aprile 2006	28
Art. 28	Assistenza sanitaria	29
	Assistenza sanitaria integrativa	30
	Accordo Confservizi – Federmanager relativo al Fasi 19 aprile 2005.....	30
Art. 28 bis	Fondo di sostegno al reddito; incontro domanda e offerta di lavoro per dirigenti disoccupati ..	31

PARTE QUARTA - Tutele sindacali del rapporto

Art. 29	Collegio arbitrale	32
Art. 30	Rappresentanze sindacali aziendali	34
Art. 31	Partecipazione alle scelte e alla gestione dei servizi	34
Art. 32	Controversie	35
Art. 33	Contributi sindacali	35

PARTE QUINTA - Risoluzione del rapporto

Art. 34	Risoluzione del rapporto di lavoro	36
Art. 35	Preavviso.....	36
Art. 36	Trattamento di fine rapporto.....	37
Art. 37	Indennità in caso di morte	37
Art. 38	Anzianità	37

PARTE SESTA - Disposizioni generali

Art. 39	Condizioni di miglior favore	39
Art. 40	Disposizioni finali	39
Art. 41	Permessi ai componenti le Commissioni Confservizi - Federmanager	39
Art. 42	Decorrenza e durata	39

PARTE SETTIMA – Direttori di aziende speciali ai sensi della legge 142/1990

Art. 43	Trattamento retributivo del direttore	40
Art. 44	Preavviso del direttore.....	40

ALLEGATI

I.	Accordi Confservizi-Federmanager 21 dicembre 2004 e 10 gennaio 2005.....	43
II.	Accordo Confservizi-Federmanager 7 maggio 2003	53
III.	Accordo Cispel-FNDAI 19 luglio 1978 per la compensazione delle festività soppresse	57
IV.	Protocollo di intesa 14 dicembre 1988.....	58
V.	Accordo Confservizi-Federmanager 14 aprile 2006 sulla maternità	59
VI.	Accordo Confservizi-Federmanager 11 luglio 2007 (modifica art. 18)	60

Premessa

(Accordo Confservizi - Federmanager 21 dicembre 2004)

1. Le parti, richiamati lo spirito e le finalità dell'accordo 7 maggio 2003, ribadiscono la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo per affrontare le sfide della concorrenza e del mercato nei servizi, nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa.
2. Le parti, nel confermare l'esigenza di affermare un modello di relazioni industriali più moderno e rispondente alla figura dirigenziale, convengono, quindi, che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote della retribuzione del dirigente a obiettivi aziendali condivisi costituisce un passaggio di grande rilevanza per la valorizzazione delle risorse dirigenziali.
3. In tale quadro le parti concordano la costituzione di un Osservatorio bilaterale permanente per monitorare i criteri e le modalità di attuazione delle forme di retribuzione variabile collegate a obiettivi collettivi ed individuali, nonché rilevare ogni utile indicazione che dovesse emergere in relazione alla complessiva applicazione del contratto collettivo, al fine di trarre valutazioni circa il rapporto impresa/dirigente.
4. Nell'ambito dell'affermazione di un modello innovativo di relazioni industriali, in ordine ai sistemi retributivi incentivanti e premianti, ai piani aziendali di formazione continua anche con il finanziamento di Fondirigenti e, più in generale, alle politiche aziendali strategiche, le imprese, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli e prerogative, si avvarranno del contributo della rappresentanza aziendale o territoriale dei dirigenti nelle forme e modalità che verranno ritenute più idonee.
5. Nel corso della vigenza contrattuale, le parti promuoveranno degli incontri, con periodicità almeno annuale, al fine di verificare i risultati dell'attività dell'Osservatorio, nonché gli esiti delle iniziative promosse bilateralmente e di quelle in corso di definizione onde assumere ogni opportuna e conseguente determinazione volta al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Osservatorio bilaterale permanente

I. Accordo Confservizi - Federmanager 3 novembre 2005

In attuazione della premessa al contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004 si concorda quanto segue.

Art. 1

1. Viene costituito un Osservatorio bilaterale permanente composto da tre rappresentanti per ciascuna delle parti, assistiti, rispettivamente, dal responsabile dell'area lavoro di Confservizi e dal vice direttore generale di Federmanager.

Art. 2.

1. L'Osservatorio ha il compito di:
 - a) monitorare i criteri e le modalità di attuazione delle forme di retribuzione variabile collegate a obiettivi collettivi e individuali;
 - b) rilevare ogni utile indicazione che dovesse emergere in relazione alla complessiva applicazione del contratto collettivo, al fine di trarne valutazioni circa il rapporto impresa-dirigente.
2. In particolare, in relazione al monitoraggio di cui alla precedente lettera a), è compito dell'Osservatorio:
 - a) monitorare l'effettiva attivazione nelle aziende di sistemi retributivi incentivanti collegati al raggiungimento di obiettivi e la conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi nei confronti dei dirigenti: l'Osservatorio verifica l'effettiva rispondenza delle azioni attuate a livello aziendale al dettato contrattuale in materia di trasparenza della valutazione, condivisione degli obiettivi, loro formalizzazione, commisurazione dei compensi al raggiungimento dei risultati, adozione di parametri oggettivamente misurabili;
 - b) verificare la rispondenza al dettato contrattuale delle caratteristiche degli obiettivi adottati; verificare il rispetto delle norme procedurali previste nel contratto;
 - c) monitorare i casi di mancata attivazione o non coerente attuazione di tali sistemi retributivi incentivanti e premianti e le relative iniziative assunte dalle parti.
3. È oggetto di particolare attenzione, anche per la portata innovativa della relativa previsione contrattuale, la consultazione delle RSA o, in mancanza, del sindacato territoriale Federmanager, sia nella definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi retributivi incentivanti e premianti, sia nella realizzazione delle politiche retributive.
4. Confservizi e Federmanager possono avvalersi del contributo tecnico dell'Osservatorio in occasione dell'avvio di procedure di "esame congiunto" ai sensi dell'ultimo comma dell'art. "Retribuzione variabile incentivante" del CCNL 21 dicembre 2004 (*art. 12 del presente Testo coordinato*).
5. In relazione al precedente comma 1 lettera b), l'Osservatorio monitora il grado di attuazione della previsione contenuta nel 4° comma della Premessa al CCNL 21 dicembre 2004, ovvero le forme e le modalità con cui le aziende si avvalgono del contributo delle RSA e della rappresentanza territoriale Federmanager per affermare un modello innovativo di relazioni industriali.
6. Al fine di svolgere anche un ruolo propositivo, l'Osservatorio individua le iniziative più utili per la generalizzata e corretta applicazione delle forme di retribuzione incentivante, quali, ad esempio, la definizione di uno o più modelli sulla metodologia e sugli strumenti applicativi per la misurazione e valutazione delle posizioni e delle prestazioni collegate a sistemi retributivi incentivanti e premianti.

Art. 3

- 1.** I componenti l'Osservatorio durano in carica per tutta la vigenza contrattuale e decadono dopo tre assenze consecutive ingiustificate nell'arco di 12 mesi. L'incarico è a titolo gratuito.
- 2.** Federmanager e Confservizi possono sostituire i rappresentanti dalle stesse nominati, mediante comunicazione scritta all'osservatorio.
- 3.** I componenti l'Osservatorio nella seduta di insediamento nominano un coordinatore tra i rappresentanti designati da Federmanager ed un vice coordinatore tra i rappresentanti designati da Confservizi.
- 4.** Compete al coordinatore o, in sua assenza, al vice coordinatore, convocare le riunioni e stabilire l'ordine del giorno con almeno 15 giorni di anticipo e redigere un verbale delle stesse.
- 5.** Tali incarichi durano un anno procedendosi, di anno in anno, secondo il criterio dell'alternanza nella nomina del coordinatore e del vice coordinatore.
- 6.** Fatte salve esigenze particolari, l'Osservatorio si riunisce con cadenza bimestrale, di norma presso Federmanager che ne cura anche le attività di segreteria.
- 7.** I componenti l'Osservatorio porranno a carico delle rispettive associazioni o aziende di appartenenza le spese di partecipazione ai lavori dell'Osservatorio.
- 8.** Per la validità delle riunioni dell'Osservatorio bilaterale permanente è richiesta la presenza di almeno 2 componenti per ciascuna delle parti.
- 9.** Le deliberazioni dell'Osservatorio sono assunte all'unanimità.
- 10.** Per la propria attività l'Osservatorio bilaterale permanente utilizza le informazioni e i dati raccolti in sede territoriale mediante un adeguato coinvolgimento delle associazioni territoriali di Confservizi e di Federmanager, ovvero, laddove non possibile, direttamente da Confservizi e da Federmanager, nelle forme e nei modi che saranno definiti dall'Osservatorio stesso.
- 11.** I dati così raccolti sono elaborati con l'ausilio delle strutture tecniche delle parti ovvero – se concordemente ritenuto - di strutture specializzate esterne, in modo da consentire opportune analisi e valutazioni nonché la formulazione di proposte per la realizzazione delle iniziative di cui all'ultimo comma del precedente art. 2.
- 12.** Eventuali oneri economici connessi alla elaborazione dei dati raccolti sono preventivamente approvati dall'Osservatorio e dalle parti Confservizi e Federmanager e suddivisi pariteticamente tra le parti stesse.
- 13.** Dopo sei mesi dalla effettuazione della prima riunione formale dell'Osservatorio bilaterale permanente, le parti promuovono una riunione a delegazioni plenarie, al fine di riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio, con particolare riguardo alle iniziative di cui all'ultimo comma del precedente art. 2, e di assumere ogni opportuna e conseguente determinazione volta al raggiungimento degli obiettivi condivisi ed indicati nella premessa al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21 dicembre 2004.
- 14.** Ulteriori riunioni a delegazioni plenarie sono programmate con cadenza annuale, allo scopo di presentare le proposte e di riferire sulle attività dell'Osservatorio.
- 15.** Partecipano alle riunioni a delegazioni plenarie i componenti le rispettive delegazioni incaricate della stipulazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 16.** Eventuali oneri economici connessi all'organizzazione ed allo svolgimento delle riunioni a delegazioni plenarie, sono esaminati preventivamente dalle parti Confservizi e Federmanager ed una volta approvati sono ripartiti pariteticamente.

Costituzione del Rapporto

Art. 1 - Applicabilità del contratto - Qualifica del dirigente e suo riconoscimento

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del Codice Civile e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
2. Il presente contratto, pertanto, si applica a tutti i dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali ai quali, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, l'azienda attribuisca con atto formale la relativa qualifica. Il contratto si applica altresì dal 1° gennaio 1994 ai direttori, ai sensi del T.U. 2578/1925 e della legge 142/90, di aziende farmaceutiche degli enti locali che gestiscono più di due farmacie e ai dirigenti delle stesse aziende nei cui confronti ricorrono le condizioni innanzi precisate.
3. Per quanto concerne i direttori il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dalle norme di legge sulla municipalizzazione valgono altresì le disposizioni contenute nei successivi articoli, che a tali figure dirigenziali fanno riferimento.
4. La sussistenza delle condizioni di cui al 1° comma comporta il riconoscimento formale della qualifica di dirigente da parte dell'azienda.

Art. 2 - Costituzione del rapporto – Periodo di prova

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Le assunzioni dei dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. Al momento dell'assunzione in servizio l'azienda comunica al dirigente per iscritto:
 - a. la decorrenza dell'assunzione;
 - b. le funzioni attribuite;
 - c. il trattamento economico;
 - d. la tutela assistenziale e previdenziale.
3. Analoga comunicazione scritta l'azienda invierà ai dipendenti in servizio, ai quali venga riconosciuta la qualifica di dirigente. L'azienda invia analoga comunicazione scritta al dirigente anche in occasione di mutamenti di funzioni.
4. Per le particolari caratteristiche delle funzioni dirigenziali l'eventuale fissazione di un periodo di prova, per una durata massima di mesi 6 (sei), può essere convenuta soltanto per i dirigenti di nuova assunzione, con esclusione dei promossi e degli assunti per chiamata che abbiano già ricoperto la qualifica di dirigente presso altre aziende di servizi pubblici.

Svolgimento del Rapporto

Art. 3

I. Struttura della retribuzione

(Accordi 21 dicembre 2004 e 10 gennaio 2005; sostituisce l'art. 3 del testo coordinato 15 novembre 2000, come modificato dall'accordo 7 maggio 2003)

1. La retribuzione si definisce in:
 - a) Retribuzione base, fissa e continuativa costituita dalla sommatoria di:
 - a1) retribuzione minima mensile come stabilita dall'Accordo 7 maggio 2003 pari ad € 3.436,54;
 - a2) superminimo, emolumento a carattere fisso e continuativo, nel quale confluiscono: la retribuzione costituita dall'importo non conglobato per adeguamento automatico della retribuzione, dall'ex elemento di maggiorazione della retribuzione e dagli elementi aggiuntivi di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL 31 dicembre 1996, pari a € 102,26; l'ex elemento di maggiorazione della retribuzione, nell'importo mensile stabilito per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 30 giugno 1990, pari a € 158,04; gli importi eccedenti rispettivamente € 102,26 ed € 158,04, spettanti in riferimento agli stessi elementi e stabiliti dai medesimi accordi e/o comunque consolidati nella retribuzione mensile; ogni altro importo retributivo riconosciuto e/o consolidato in base ai precedenti accordi di rinnovo del CCNL, compreso quello correlato alla posizione; l'importo mensile eventualmente spettante a titolo di adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia di cui all'ultimo periodo del comma 4 della parte II "Trattamento minimo complessivo di garanzia".
 - b) Aumenti periodici di anzianità, limitatamente ai dirigenti in servizio alla data del 21 dicembre 2004, nell'importo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso¹;
 - c) Retribuzione variabile incentivante, costituita dal trattamento economico come regolato al successivo specifico articolo 12 del presente contratto;
2. La retribuzione di cui al precedente comma, lettere a) e b), costituisce la retribuzione mensile e viene erogata per tredici mensilità ovvero per il maggior numero di mensilità previsto da accordi collettivi, anche aziendali.
3. Le voci retributive previste dal CCNL sono definite sulla base della struttura retributiva prevista dal presente articolo; le altre eventuali voci presenti nella retribuzione del singolo dirigente conservano la denominazione già in atto.

II. Trattamento minimo complessivo di garanzia

(Accordo 21 dicembre 2004)

1. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", come stabilito al successivo comma 2, è il parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo lordo così come definito al successivo comma 3, complessivamente riconosciuto al dirigente.

¹ vedi parte III "Disciplina transitoria", comma 1, lett. b), c) d).

2. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno ed è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2004, a valere dall'anno 2004, è stabilito:

- a) in € 52.000,00 (euro cinquantaduemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- b) in € 62.000,00 (euro sessantaduemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore a 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2006, a valere dall'anno 2006, è stabilito:

- a) in € 55.000,00 (euro cinquantacinquemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- b) in € 70.000,00 (euro settantamila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore a 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" sarà adeguato in applicazione di criteri che le parti definiranno in sede di rinnovo del presente contratto collettivo.

3. Ai fini del confronto tra il "trattamento minimo complessivo di garanzia" e il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente si prendono in considerazione

- I. la retribuzione base di cui all' art. 3, comma 1, lettera a) di cui al presente CCNL ;
- II. gli aumenti di anzianità di cui all' art. 3, comma 1, lettera b) di cui al presente accordo;
- III. nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura con cui vengono valorizzati ai fini fiscali e/o contributivi, ad eccezione della retribuzione variabile incentivante di cui all'art. 12 del presente Contratto, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili e del trattamento aggiuntivo previsto per i direttori di aziende speciali o consortili ai sensi della L. 142/90 dall'art. 5 del CCNL 15 novembre 2000².

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il "trattamento minimo complessivo di garanzia", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze sono riconosciute al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo è considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, a partire dall'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente viene incrementato di un importo pari all'una tantum erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, confluisce nella voce "superminimo" della retribuzione base di cui all'art. 3, comma 1, lettera a2) del presente Contratto.

5. Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il trattamento minimo complessivo di garanzia spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, viene riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo che

² Oggi art. 43 "Trattamento retributivo del direttore"

è utile, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

III. Disciplina transitoria

(Accordo 21 dicembre 2004)

1. Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:
 - a) a seguito delle modifiche della struttura retributiva e dell'introduzione del trattamento minimo complessivo di garanzia stabiliti dall' accordo 21 dicembre 2004, vengono abrogati gli artt. 4 (retribuzione alla persona), 6 (elemento di maggiorazione della retribuzione), 7 (elemento aggiuntivo della retribuzione), 8 (nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione), 9 (livelli funzionali aziendali), 11 (meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni) del CCNL 15 novembre 2000;
 - b) l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione dell'accordo 21 dicembre 2004, sarà corrisposto alle condizioni e nella misura stabilite dall'art. 10 del presente contratto.
 - c) in via transitoria per la vigenza del presente contratto³, al dirigente in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo 21 dicembre 2004 che non abbia già maturato il numero massimo di aumenti di anzianità previsto dall'art. 10 del presente Contratto viene corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a € 129,11 (euro centoventinove/11) al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.
 - d) gli importi erogati ai sensi della precedente lettera c), in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da futuri aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2005.
2. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è affidata alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.

IV. Clausola compromissoria

(Accordo 21 dicembre 2004)

1. Ogni eventuale controversia individuale, plurima o collettiva relativa all'interpretazione della disciplina che regola il "Trattamento minimo complessivo di garanzia", è esaminata direttamente fra le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nel corso di apposite riunioni che hanno luogo su richiesta di una delle parti e secondo procedure da definire.

Art. 4 - Retribuzione alla persona

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

Abrogato (ex art. 3 parte III "Disciplina transitoria", lett. a))

Art. 5 - Trattamento retributivo del direttore

Vedi parte VII - art. 43

³ vedi art. 42 "Decorrenza e durata"

Art. 6 - Elemento di maggiorazione della retribuzione

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

Abrogato (ex art. 3 parte III "Disciplina transitoria", lett. a)

Art. 7 - Elemento aggiuntivo della retribuzione

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

Abrogato (ex art. 3 parte III "Disciplina transitoria", lett. a)

Art. 8 - Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

Abrogato (ex art. 3 parte III "Disciplina transitoria", lett. a)

Art. 9 - Livelli funzionali aziendali

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

Abrogato (ex art. 3 parte III "Disciplina transitoria", lett. a)

Art. 10 - Aumenti periodici di anzianità

(Testo coordinato 15 novembre 2000; V. anche art. 3, parte III "Disciplina transitoria", lett. b), c), d) del presente contratto)

1. A far data dal 1° agosto 1996, gli aumenti periodici di anzianità sono autonomamente e integralmente regolamentati come segue. Per ciascun biennio di anzianità compete al dirigente un aumento in cifra fissa mensile di € 129,11. Il computo dei bienni ha inizio dalla data di nomina a dirigente presso l'azienda.
2. L'importo massimo conseguibile a titolo di aumenti periodici è fissato in € 1.291,14 mensili.
3. Al raggiungimento di tale importo massimo concorre l'ammontare in cifra comunque conseguito dai singoli dirigenti a titolo di aumenti di anzianità alla data del 31 luglio 1996. Pertanto l'importo di € 129,11 trova applicazione solo agli aumenti periodici biennali che vengano a maturazione successivamente al 31 luglio 1996.
4. Ai dirigenti che abbiano raggiunto alla data del 31 luglio 1996 l'importo massimo conseguibile per aumenti periodici a termini del punto 3 del verbale di accordo del 23 settembre 1993 da un biennio ed oltre, compete un solo aumento periodico del valore di € 129,11 mensili con effetto dal 1° gennaio 1997. Gli aumenti successivi fino al conseguimento dell'importo massimo di cui al 3° comma seguiranno la cadenza biennale calcolata a partire dal 1° gennaio 1997.
5. Al dirigente promosso nella stessa azienda da altra qualifica è conservato l'importo degli aumenti di anzianità maturati nella qualifica precedente, importo che concorrerà con gli aumenti di anzianità maturati da dirigente al raggiungimento dell'importo massimo conseguibile a tale titolo.
6. L'applicazione delle norme di cui al presente articolo assorbe, fino al relativo ammontare, analoghi trattamenti in atto presso le aziende per scopi similari.

Art. 11 - Meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

Abrogato (v. art. 3 parte III "Disciplina transitoria", lett. a))

Art. 12 - Retribuzione variabile incentivante

(Accordo 21 dicembre 2004 - Disciplina transitoria, sostituisce l'art. 12 del Testo coordinato 15 novembre 2000).

1. In coerenza con l'esigenza di introdurre nelle aziende dei pubblici servizi locali un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato dei servizi stessi, considerate anche le modifiche della struttura della retribuzione introdotte dal presente CCNL, le aziende attivano sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi.
2. I sistemi retributivi di cui al comma 1 si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun dirigente, a qualunque livello, condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi e i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda, entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento e devono essere basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili.
3. Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.
4. Gli obiettivi di tipo quantitativo, di carattere generale, sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente; gli obiettivi specifici sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o della divisione funzionale cui appartiene il dirigente, del team di cui esso è responsabile, nonché dello stesso dirigente.
5. Gli obiettivi di tipo qualitativo specifici di ruolo sono collegati, invece, alle competenze professionali e alle capacità di leadership del dirigente, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e alla integrazione delle risorse gestite.
6. La determinazione degli importi retributivi da erogarsi nel mese di giugno, salvo diversa prassi aziendale già in atto, deve essere preceduta da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare le idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il dirigente sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.
7. La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al presente articolo, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive forma oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende.
8. I casi in cui non dovessero essere attivati o coerentemente attuati gli strumenti qui previsti, su istanza del dirigente, sono oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie del presente CCNL, che deve esaurirsi entro il termine di 60 giorni. Le conclusioni formano oggetto di apposito verbale che viene trasmesso alle Parti interessate ai fini del rispetto della presente disciplina.

Art. 13 - Benemerienze nazionali

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Ai dirigenti cui si applica il presente contratto sono riconosciuti i benefici di cui alle leggi vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 39 "Condizioni di miglior favore".

Art. 14 - Ferie

(Testo coordinato 15 novembre 2000 così come modificato dall'accordo 21 dicembre 2004 considerato quanto previsto dal D.L.vo 8 aprile 2003, n. 66 come modificato dal D.L.vo 19 luglio 2004, n. 213)

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a giorni 31 in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni e di giorni 35 per anzianità di servizio superiori. Tale spettanza assorbe i permessi di cui all'art. 24 del CCNL 15 novembre 2000 ed all'Accordo nazionale CISPEL/FNDAl del 19 luglio 1978 (Allegato III)⁴.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
3. Nel calcolo del predetto periodo di ferie sono escluse le domeniche e i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.
4. In ogni caso il dirigente conserva il diritto a beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato presso la stessa azienda.
5. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 2, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, viene corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il mese di luglio dello stesso anno e pari, per ogni giornata di ferie non fruita, a 1/26 della retribuzione mensile⁵.
6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese di viaggio sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
7. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.
8. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

Verbale di interpretazione autentica

Confservizi - Federmanager 31 ottobre 2006

Le parti firmatarie del CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali, si danno atto con il presente verbale che l'anzianità utile ai fini delle spettanze di ferie di cui all'art. 14, comma 1 del CCNL 15 novembre 2000, modificato dall'accordo di rinnovo 21 dicembre 2004, è quella maturata in

^{4/5} *Commi così sostituiti dall'Accordo 21 dicembre 2004*

azienda anche in altra qualifica.

Art. 15 - Aspettativa

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi l'azienda può concedere un periodo di aspettativa.
2. La durata massima dell'aspettativa è stabilita dall'azienda, tenuto conto delle ragioni per cui l'aspettativa è stata richiesta e dei problemi funzionali che si determinano per l'azienda.
3. Durante tale periodo, il dirigente non avrà diritto ad alcuna corresponsione economica, ma decorrerà l'anzianità agli effetti dell'indennità di preavviso.
4. I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.
5. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali.
6. I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono computati agli effetti dell'anzianità; sono considerati inoltre utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione.
7. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione in relazione all'attività espletata durante l'aspettativa.

Art. 16 - Trasferte e missioni

(Testo coordinato 15 novembre 2000, così come modificato dall'accordo 21 dicembre 2004)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2005, al dirigente in missione o in trasferta per periodi non inferiori a 16 ore e non superiori a 2 settimane è dovuto, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari a € 65,00 (sessantacinque/00 euro), per ogni periodo di 24 ore di trasferta. A decorrere dal 1° gennaio 2007 tale importo è elevato a € 75,00 (settantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del CCNL⁶.
2. A decorrere dalla stessa data del 1° gennaio 2005, per missioni o trasferte di durata superiore alle 8 e inferiore alle 16 ore, con destinazione località fuori del territorio del comune in cui ha sede l'azienda, l'importo aggiuntivo per il rimborso delle spese non documentabili è stabilito in cifra fissa nell'importo pari alla metà degli importi di cui al comma precedente⁷.
3. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore, anche per località esterne al comune della residenza aziendale, spetterà al dirigente il solo rimborso delle spese documentabili.
4. Ove in sede aziendale si convenga di mantenere o di regolare il trattamento di trasferta mediante una indennità giornaliera, questa non può essere inferiore ad un trentesimo della retribuzione base, depurata dell'importo conglobato per adeguamento automatico, per ogni trasferta di durata pari o superiore a 24 ore, oltre al rimborso delle spese di viaggio.
5. In caso di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vengono presi accordi diretti

^{6/7} *Commi così sostituiti dall'Accordo 21 dicembre 2004*

tra azienda e dirigente.

6. Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente Contratto.

Art. 17 - Trattamento di malattia e maternità

(Testo coordinato 15 novembre 2000 come modificato dall'accordo Confservizi - Federmanager del 14 aprile 2006 - allegato V)

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto, con corresponsione dell'intera retribuzione, per un massimo di 12 mesi in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati.
2. E' facoltà dell'azienda elevare il periodo di conservazione del posto con corresponsione dell'intera retribuzione a 18 mesi, sempre in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati, in caso di gravi malattie.
3. Nel caso di prosecuzione della malattia oltre i termini di cui ai commi precedenti al dirigente che ne faccia domanda è concesso un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non è dovuta alcuna retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.
4. Alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chiede la risoluzione del rapporto e l'azienda non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
6. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta⁸.
7. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale⁹.

Art. 18 - Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa

(Testo coordinato 15 novembre 2000 come riformulato dall'accordo Confservizi - Federmanager del 21 dicembre 2004)

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'INAIL a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare

⁸ Comma così modificato dall'accordo del 14 aprile 2006

⁹ Comma aggiunto dall'accordo del 14 aprile 2006

due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

2. L'indennità per inabilità temporanea assoluta a carico dell'INAIL è anticipata al dirigente dall'azienda, che ne recupera il relativo importo mediante accredito diretto da parte dell'Istituto.

L'azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;
 - b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e in vigore fino al 24 luglio 2000;
 - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.
3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:
 - a) infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
 - b) professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124;
 - c) retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al comma 2 dell'art. 36.
 4. In relazione al decreto legislativo n. 38/2000 che, a decorrere dal 16 marzo 2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, l'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente secondo comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:
 - a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'INAIL all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;
 - b) la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'INAIL;
 - c) la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'INAIL o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;
 - d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'INAIL ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'INAIL.

In caso di esito favorevole, il dirigente dovrà restituire alla Compagnia la somma che la predetta avrà versato in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una

sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari a € 116.202,80 quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a €162.683,92 quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

Le somme di cui sopra dovranno essere incrementate, con decorrenza dal 1° luglio 2007, rispettivamente a € 129.114,22 e € 180.759,91

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di € 139,44 annue che saranno trattenute dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento.

6. Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilita operano a decorrere dal 1° gennaio 2005.
7. Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.
8. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al secondo comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al quinto comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra azienda e dirigente che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui ai richiamati secondo e quinto comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

Dichiarazione a verbale

(Modificata con accordo Confservizi-Federmanager 11 luglio 2007)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente alla ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), e 5 dell'art. 18 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.
2. Le parti convengono altresì che, in ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 5 e 8 dell'art. 18, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:
 - a) dall'INPS o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;
 - b) dall'INAIL, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.
3. Le parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. c), 5 e 8 dell'art. 18, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.
4. Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia

riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al comma 5 dell'art. 18 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

Art. 19 - Trasferimento di azienda

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Le norme di legge in vigore per il caso di trasferimento di azienda si intendono estese ai casi di cessione, cessazione o trasformazione in qualsiasi forma dell'azienda, ivi incluse le fusioni, concentrazioni e scorpori.
2. In particolare, il dirigente che, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda, venisse a subire pregiudizio della sua posizione funzionale ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile, modificato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nell'azienda subentrante, può risolvere, non oltre centottanta giorni dal passaggio, il rapporto di lavoro con diritto oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso e ad 1/3 della indennità supplementare massima di cui all'art. 29.
3. Il dirigente, sempre entro il termine di centottanta giorni dal passaggio ed anche senza che sussistano i motivi di cui al 2° comma, può, ove non intenda accettare il passaggio alle dipendenze dell'azienda subentrante, risolvere il rapporto con diritto, in tale caso, alla sola indennità sostitutiva del preavviso, oltre al trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che la trasformazione dell'azienda pubblica in società persona giuridica privata non costituisce, di per se stessa, pregiudizio della posizione funzionale del dirigente che mantenga inalterata la posizione.

Art. 20 - Ristrutturazioni d'azienda

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. L'Azienda che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivandolo con la ricorrenza di un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale nonché di dismissione di servizi aziendali o liquidazione dell'azienda eroga al dirigente, oltre alle spettanze di fine lavoro, una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.
2. Detta indennità è automaticamente incrementata, in relazione all'età del dirigente in ragione di:
 - 5 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto,
 - 4 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto,
 - 3 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto,
 - 2 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto,
 - 1 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto.
3. L'accettazione del trattamento come sopra determinato comporta automaticamente la rinuncia del dirigente a ricorrere al collegio arbitrale previsto dal contratto collettivo di categoria.

Art. 21 - Mutamento provvisorio di funzioni

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Nel caso di attribuzione di funzioni superiori ai sensi dell'art. 2103 Cod. Civ., al dirigente, dopo che sia trascorso il periodo di un mese e con effetto dall'inizio dello svolgimento di dette funzioni, deve essere corrisposta in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità non inferiore a €/mese 131,70.
Tale indennità, in caso di sostituzione del direttore dell'azienda, è dovuta in misura non inferiore a €/mese 395,09. Tale indennità non compete in caso di sostituzione di un dirigente in ferie e comunque verrà a cessare in caso di assegnazione definitiva alle funzioni superiori.
2. Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno di funzioni superiori, salvo quanto stabilito dalle norme di legge per la nomina a direttore e salvo concorso in atto bandito a norma di regolamento, l'assegnazione alle funzioni superiori diviene definitiva.
3. La sostituzione di un dirigente assente per malattia o infortunio, per chiamata oppure richiamo alle armi o per aspettativa, non dà diritto al passaggio alle funzioni superiori per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il dirigente investito della sostituzione continui a svolgere le funzioni del sostituito anche dopo la scadenza del periodo di conservazione del posto spettante a quest'ultimo.
4. Ove l'azienda con propria deliberazione disponga, per vacanza o impedimento del titolare, il cumulo integrale delle relative funzioni in capo ad altro dirigente, compete a quest'ultimo una integrazione del trattamento retributivo.

Art. 22 - Mutamenti di funzioni

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie funzioni incidente sostanzialmente sulla posizione rivestita, risolva entro 60 giorni, ma con un preavviso di almeno 15 giorni, il rapporto di lavoro, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, incrementata di un ulteriore importo pari a un terzo dell'indennità supplementare massima di cui all'art. 29.

Art. 23 - Trasferimento del dirigente

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Il dirigente può essere trasferito con adeguato preavviso da una sede o stabilimento ad altra sede o stabilimento della stessa azienda in altro comune. Il trasferimento deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative o produttive e non deve pregiudicare le funzioni acquisite.
2. Al dirigente trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese cui andrà incontro, per sé e per la sua famiglia, per effetto del trasferimento (viaggi, trasporto, assicurazioni, maggiore spesa di alloggio, ecc.), oltre ad una indennità "una tantum" non inferiore alla retribuzione corrente di tre mesi.
3. In caso di mancata accettazione del trasferimento e qualora il dirigente non possa essere mantenuto in servizio, gli spetta il trattamento previsto in caso di licenziamento.
4. Qualora il trasferimento di cui al primo comma non risponda ad obiettive ragioni tecniche, organizzative o produttive della azienda, compete al dirigente, che risolve il rapporto di lavoro entro il termine di due mesi

dalla comunicazione di cui al primo comma, oltre al trattamento previsto in caso di licenziamento, una integrazione delle spettanze contrattuali di fine lavoro pari ad un terzo di quanto dovutogli per indennità sostitutiva del preavviso.

5. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 60° anno di età, se uomo, ed il 55° anno di età, se donna.

Art. 24 - Formazione e aggiornamento culturale e professionale

(Accordo 7 luglio 2004; Accordo 21 dicembre 2004)

L'art. 24 del Testo coordinato 15 novembre 2000 è integralmente sostituito dagli accordi di seguito riportati.

I. Accordo 7 luglio 2004

ACCORDO PER L'ADESIONE DEI DIRIGENTI DELLE IMPRESE DEI SERVIZI PUBBLICI AL FONDO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA "FONDIRIGENTI"

Addì, 7 luglio 2004

tra **Confservizi** (Confederazione Nazionale dei Servizi)

e **Federmanager** (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali)

- *visto l'art. 24 del CCNL del 15 novembre 2000;*
- *visto l'Accordo di rinnovo del biennio economico 7 maggio 2003;*
- *visto l'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845;*
- *visto l'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 che ha reso disponibile attraverso l'aliquota dello 0,30 per cento contenuta nell'aliquota dell'1,61 per cento destinata al finanziamento dell'indennità ordinaria di disoccupazione erogata dall'INPS, le risorse per il finanziamento della formazione continua professionale attraverso l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali gestiti dalle parti sociali;*
- *considerata l'esigenza di promuovere lo sviluppo della formazione professionale continua dei dirigenti delle imprese dei servizi pubblici in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei dirigenti;*
- *valutato che le limitate dimensioni del settore non consentono di promuovere la costituzione di uno specifico Fondo per i soli dirigenti del settore medesimo;*
- *considerato che tra i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua oggi esistenti è presente Fondirigenti, costituito tra Confindustria e Federmanager in forma di Fondazione ed autorizzato ad operare ai sensi delle leggi sopra richiamate in data 18 marzo 2003 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;*
- *visto che l'adesione al Fondo deve essere comunicata da parte dell'Azienda direttamente all'INPS attraverso la denuncia contributiva mensile (DM 10/2) relativa al mese di giugno per poter produrre effetti finanziari e contributivi dal 1° gennaio dell'anno successivo*

convengono quanto segue

1. *Confservizi e Federmanager valutano che Fondirigenti sia rispondente alle esigenze di fabbisogno formativo dei dirigenti delle aziende di servizi pubblici:*
2. *Confservizi invita le Aziende Associate ad aderire per i propri dirigenti a Fondirigenti, raccomandando che ciò avvenga attraverso il DM 10/2 del corrente mese di giugno, per consentire l'afflusso al Fondo dei contributi a partire dal 2005.*
3. *Confservizi e Federmanager si adopereranno affinché le esigenze formative dei dirigenti delle Aziende del settore trovino adeguata risposta nell'ambito dei progetti formativi finanziati da Fondirigenti; in particolare si attiveranno perché, d'intesa con Confindustria, si costituisca un coordinamento a livello centrale relativo al settore.*
4. *Confservizi e Federmanager promuoveranno nelle diverse realtà regionali l'individuazione di referenti territoriali, presso le rispettive Associazioni, il cui compito sarà quello di promuovere e coordinare a livello territoriale le iniziative delle imprese aderenti a Confservizi e dei dirigenti che in esse operano, favorendo le iniziative comuni tra imprese pubbliche locali anche di settori diversi o di diverse aree territoriali, così come la partecipazione delle imprese stesse a progetti formativi promossi da imprese di altri settori; i referenti territoriali presso le Associazioni Regionali Confservizi potranno operare d'intesa con i referenti delle sedi territoriali di Federmanager e delle Associazioni Industriali;*
5. *Confservizi e Federmanager promuoveranno gruppi di lavoro per la definizione dei servizi per il riorientamento e la ricollocazione dei dirigenti.*
6. *D'intesa con Fondirigenti, Confservizi e Federmanager promuoveranno le opportune azioni di informazione nei confronti delle imprese e dei dirigenti del settore nonché di formazione dei referenti destinati ad operare sul territorio.*

II. Accordo 21 dicembre 2004

1. *In sede di collazione del presente Contratto le Parti provvedono al trasferimento nel testo contrattuale dei contenuti dell'accordo nazionale 7 luglio 2004.*
2. *Le Parti si impegnano a seguire l'andamento delle adesioni a Fondirigenti delle aziende dei servizi pubblici locali al fine di adottare, d'intesa con il Fondo, tutte le iniziative necessarie per la fruizione dei servizi e dei finanziamenti del Fondo stesso da parte delle aziende in parola.*
3. *Le aziende sono impegnate a realizzare programmi di formazione continua, anche con il finanziamento di Fondirigenti, per assicurare lo sviluppo e l'aggiornamento professionale del Dirigente, in coerenza con le funzioni ed il ruolo dallo stesso svolti e con le necessità di realizzazione degli obiettivi aziendali.*
4. *La predisposizione dei programmi di formazione e la loro realizzazione sono posti all'ordine del giorno degli incontri di cui alla Premessa del presente accordo e formano oggetto dei rapporti tra le Parti ai sensi della stessa.*
5. *Le aziende sono impegnate a dedicare alla formazione ed all'aggiornamento del Dirigente il tempo e le risorse necessarie. Le Parti si danno atto che possono essere dedicate alla formazione ed all'aggiornamento professionale e culturale, mediamente ed indicativamente, cinque giornate/anno.*

Art. 25 - Incompatibilità

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. *Il dirigente non può assumere alcun incarico o ufficio o svolgere altra attività, comunque compensati, al di fuori dell'azienda senza il preventivo assenso della stessa.*

Art. 26 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni sono a carico dell'azienda.
2. A decorrere dal 1° agosto 2000, il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma, risolve 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 supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.
3. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda.
4. L'azienda, con onere a proprio carico, fa assistere il dirigente da un legale che sia di gradimento del dirigente stesso.
5. Il rinvio a giudizio del dirigente 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 dirigente ha diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.
6. Le garanzie e le tutele di cui al 1° e 3° comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo e colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.
8. In tali casi l'azienda conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine lavoro ed in ogni altra forma consentita dalla legge.

Accordo Confservizi - Federmanager 21 dicembre 2004

Visto l'accordo 7 maggio 2003 con il quale le parti hanno valutato che il ruolo, la natura e lo status del dirigente devono trovare nella disciplina collettiva approntata dal contratto nazionale di lavoro, la garanzia di specifiche tutele integrative;

considerato che sussiste l'esigenza di salvaguardare l'applicazione delle tutele contenute nell'art. 26 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 15 novembre 2000 per procedimenti civili e penali che vengano attivati a distanza di tempo e con riferimento a funzioni svolte dal dirigente nell'ambito di un'azienda non più in grado di sostenere le coperture previste dal medesimo articolo; convengono

1. *di costituire un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2005, fornisca alle parti ogni utile elemento di valutazione, con particolare riferimento ai costi, all'entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende che, con riguardo ai procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente e limitatamente ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente:*

- a) *copra ogni spesa per tutti i gradi di giudizio relativamente ai suddetti procedimenti civili e penali;*
 - b) *copra ogni responsabilità civile del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.*
2. *Una volta approvato il progetto di fattibilità, le parti affideranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa;*
 3. *il Gruppo di lavoro potrà proporre alle parti altre forme di finanziamento alternative al contributo aziendale o integrative ad esso.*

Nota a verbale agli artt. 19, 22, 23 e 26

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Il preavviso dovuto dal dirigente in caso di dimissioni di cui ai predetti articoli, è di 15 giorni.

Tutele Assistenziali e Previdenziali

Art. 27 - Previdenza

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Per il trattamento di previdenza valgono le speciali norme di legge e contrattuali che disciplinano i singoli regimi previdenziali applicabili ai dirigenti.

Previdenza complementare

I. Accordo Confservizi - Federmanager 24 luglio 2001

premesso che

- *al punto 1 sull'Accordo stipulato il 9 aprile 1998 tra Confservizi-Cispel e Fndai-Federmanager, in base a quanto già convenuto tra le summenzionate parti all'art. 27 del CCNL 31 dicembre 1996, per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali, è stato riaffermato l'impegno di sviluppare ogni iniziativa per consentire l'accesso dei predetti dirigenti al PREVINDAI, nei limiti consentiti dal relativo Statuto;*
- *con l'Accordo del 15 novembre 2000 le parti summenzionate hanno convenuto di realizzare la soluzione di cui al punto 1 dell'Accordo 9 aprile 1998, entro il medesimo anno 2000, per il tramite del PREVINDAI, Fondo Pensione di riferimento per tutta la categoria dei dirigenti industriali;*
- *la contribuzione dovuta al Fondo Pensione decorre dal 1° gennaio 2000 per ciascun dirigente in servizio alla data di stipula del predetto Accordo. Per i dirigenti assunti o nominati tali dopo il 1° gennaio 2000, la contribuzione decorre dalla data di assunzione o di nomina;*
- *in data 27 febbraio 2001 è pervenuto il parere della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) che conferma l'ammissibilità di una modifica allo Statuto del PREVINDAI volta a consentire l'adesione al Fondo dei dirigenti di aziende ai quali si applichi un CCNL, diverso da quello stipulato dalle parti istitutive (Confindustria e Federmanager) e comunque stipulato da una delle parti istitutive del Fondo, in questo caso Federmanager;*
- *il 9 maggio 2001, le summenzionate parti istitutive del PREVINDAI (Confindustria e Federmanager) hanno sottoscritto un verbale di accordo che stabilisce la possibilità, per i dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali rappresentate dalla Confservizi, di iscriversi al PREVINDAI;*
- *il richiamato verbale di accordo, di cui al precedente alinea, stabilisce che l'iscrizione dei dirigenti in parola decorre dalla data di entrata in vigore delle necessarie modifiche allo Statuto del PREVINDAI.*

Convengono che:

1. *A decorrere dalla data di entrata in vigore delle modifiche statutarie del PREVINDAI, in conformità alle norme dello Statuto del Fondo che regolano l'iscrizione, sono obbligatoriamente iscritti le*

imprese e tutti gli altri soggetti, tenuti al rispetto del presente accordo, che applichino ai propri dirigenti la contrattazione collettiva nazionale di lavoro negoziata e stipulata da Federmanager e Confservizi. A decorrere dalla stessa data possono iscriversi al PREVINDAI i dirigenti alle dipendenze delle imprese e di tutti gli altri soggetti di cui sopra.

- 2. La contribuzione dovuta al PREVINDAI decorre dal 1° gennaio 2001 per ciascun dirigente in servizio alla data medesima, che aderirà al Fondo, ovvero dalla data di assunzione o nomina per quelli assunti o nominati successivamente.*
- 3. Il versamento al Fondo della contribuzione afferente i primi tre trimestri del 2001 per i dirigenti in servizio alla data dal 1° gennaio 2001, ovvero per il periodo proporzionalmente ridotto per quelli assunti o nominati successivamente, verrà effettuato dalle imprese, in una unica soluzione, anche per la parte a carico dei dirigenti e previa trattenuta sulla loro retribuzione, entro il termine che sarà stabilito dal Consiglio di amministrazione del PREVINDAI e comunque entro l'anno 2001.*
- 4. A parziale compensazione della mancata realizzazione, per il 2000, dell'accordo del 15 novembre u.s., per ciascun dirigente in servizio alla data del 1° gennaio 2000 che aderirà al PREVINDAI, sarà erogato, con la retribuzione del mese successivo a quello di entrata in vigore delle modifiche statutarie del Fondo, sotto forma di una tantum, un importo corrispondente alla contribuzione dovuta per l'anno stesso al PREVINDAI pari al 2% della retribuzione complessiva annua, utile ai fini del calcolo del TFR, dovuta allo stesso dirigente per l'anno 2000, entro un limite massimo di Lire 125 milioni. Per i dirigenti assunti o nominati tali nel corso del 2000 l'importo, sotto forma di una tantum di cui sopra, sarà ridotto proporzionalmente all'effettiva anzianità di servizio relativa all'anno 2000.*
- 5. La Confservizi si impegna ad applicare le disposizioni statutarie e regolamentari del PREVINDAI attuali e future.*
- 6. La Confservizi riconosce che, nella fase attuale, l'iscrizione dei dirigenti delle aziende rappresentate dalla Confederazione medesima non è suscettibile di comportare effetti ai fini della composizione degli Organi del Fondo.*

II. Accordo Confservizi - Federmanager 19 aprile 2005 relativo al PREVINDAI

- Visto l'Accordo 21 dicembre 2004 per il rinnovo del CCNL dirigenti Confservizi, con il quale le parti si sono impegnate a recepire l'intesa sottoscritta da Federmanager e Confindustria in data 24 novembre 2004 in materia di previdenza complementare;*
- visto l'Accordo del 7 maggio 2003, con il quale è stato previsto il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (PREVINDAI), da realizzare mediante incremento delle quote di contribuzione derivanti dall'accantonamento annuale del TFR;*
- visto il medesimo Accordo del 7 maggio 2003, con il quale è stato altresì previsto di incrementare, ove intervenga l'innalzamento dei limiti di deducibilità fiscale dei versamenti, le attuali aliquote di contribuzione;*
- ritenuto altresì di consentire ai dirigenti di incrementare volontariamente il proprio piano di previdenza complementare versando anche contributi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari definiti dagli accordi tra le Parti;*
- valutate le disposizioni contenute nella legge delega di riforma previdenziale n. 243 del 22 agosto 2004, che prevedono la fissazione di limiti di deducibilità in valore assoluto e in percentuale del*

reddito imponibile, con applicazione di quello più favorevole all'interessato;

- *considerata l'opportunità di stabilire fin d'ora la misura di incremento della quota di contribuzione a carico delle aziende, subordinandone la decorrenza al momento di entrata in vigore delle nuove e più favorevoli disposizioni fiscali;*

tutto quanto sopra considerato:

convengono

di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare gestita dal PREVINDAI le modifiche di seguito indicate:

1. *Con decorrenza 1° gennaio 2005 la quota dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto destinata al Fondo PREVINDAI è fissata nella seguente misura:*
 - a) *3% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti in possesso di una posizione pensionistica complementare alla data del 27 aprile 1993 semprechè conservata;*
 - b) *4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, per i dirigenti privi, alla data del 28 aprile 1993, di qualsiasi posizione pensionistica complementare o che se ne siano privati da tale data, non rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993;*
 - c) *integrale accantonamento annuale del TFR, per i dirigenti rientranti tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993d).*
2. *Con decorrenza 1° gennaio 2005 gli iscritti al Fondo PREVINDAI possono versare al fondo contributi aggiuntivi, volontari ed a totale carico degli iscritti medesimi. L'aliquota di contribuzione aggiuntiva è pari all'1%, 1,5% o 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, a scelta del dirigente medesimo, da comunicare al Fondo ed all'azienda al momento dell'opzione. La misura stessa può essere nel tempo modificata ma con intervalli non inferiori ad un anno. Il versamento dei contributi aggiuntivi avviene con le stesse modalità e negli stessi termini operanti per il versamento della contribuzione ordinaria.*
3. *Le Parti convengono altresì che successivamente alla revisione della disciplina fiscale delle contribuzioni versate alle forme di previdenza complementare e con decorrenza dal primo trimestre successivo alla data di entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di deducibilità:*
 - a) *la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi:*
 - I. *fino al limite di € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00) annui per i dirigenti di cui al precedente comma 1, lett. a);*
 - II. *fino al limite di € 100.000,00 (euro centomila/00) annui per i dirigenti di cui al precedente comma 1, lett. b) e c).*
 - b) *la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a) ed è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con i medesimi limiti di importo previsti, ai fini della contribuzione aziendale, dal predetto punto.*
4. *Agli effetti dei precedenti punti 2) e 3) fanno parte della retribuzione globale lorda tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni 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.

Per i dirigenti di cui al precedente comma 1, lettere b) e c), sono escluse dalla retribuzione globale lorda anche le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva di preavviso.

5. *Nel caso di periodi inferiori all'anno, i limiti annui di cui al punto 3), lettera a), si intendono riproporzionati per dodicesimi, considerando mese intero il periodo retributivo pari o superiore a 15 giorni e trascurando quello inferiore.*
6. *La contribuzione di cui al punto 3), lettera a), attesa la sua finalità esclusivamente previdenziale, non determina riflessi ad alcun altro effetto.*
7. *Le parti effettueranno entro il 30 giugno 2005 una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia con particolare riguardo alla destinazione del TFR ed alla deducibilità fiscale dei contributi ai Fondi pensione e, nel caso in cui a tale data, la prevista revisione non si fosse realizzata, assumeranno le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dei contenuti del presente accordo.*
Nella stessa occasione sarà effettuata anche una verifica sull'assetto della riforma previdenziale.

III. Accordo Confservizi - Federmanager 14 aprile 2006 relativo al PREVINDAI

- *Visto l'accordo del 19 aprile 2005 con il quale Confservizi e Federmanager, nel recepire l'intesa sottoscritta da Federmanager e Confindustria in data 24 novembre 2004 in materia di previdenza complementare, avevano previsto di effettuare una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia, con particolare riguardo alla destinazione del TFR ed alla deducibilità fiscale dei contributi e di assumere le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dell'art. 3 del medesimo accordo;*
- *viste le disposizioni contenute nel Decreto legislativo n. 252/2005 di attuazione della legge delega di riforma previdenziale n. 243/2004;*
- *visto l'Accordo del 14 aprile 2006 tra Federmanager e Confindustria con il quale sono stabilite le nuove misure di contribuzione ed i relativi massimali;*

tutto quanto sopra premesso, convengono quanto segue:

1. *Per i dirigenti in possesso di una posizione pensionistica complementare alla data del 27 aprile 1993, semprechè conservata, la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita:*
 - *con decorrenza 1° gennaio 2006, nel 3,5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di € 100.709,10 (euro centomilasettecentonove/10) annui e nel 4% della medesima retribuzione globale lorda eccedente il predetto limite e fino a € 145.000,00 (euro centoquarantacinquemila/00);*
 - *con decorrenza 1° gennaio 2007, nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di €150.000,00 (euro centocinquantamila/00).*
2. *Per i dirigenti privi, alla data del 28 aprile 1993, di qualsiasi posizione pensionistica complementare o che se ne siano privati dopo tale data, compresi tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993, la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita:*

- con decorrenza 1° gennaio 2006, nel 3,5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di € 93.500,00 (euro novantatremilacinquecento/00) annui;
 - con decorrenza 1° gennaio 2007, nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 100.000,00 (euro centomila/00) annui.
3. *La contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio in possesso di una posizione pensionistica complementare alla data del 27 aprile 1993, semprechè conservata, è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente articolo 1, mentre la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio privo, alla data del 28 aprile 1993, di qualsiasi posizione pensionistica complementare o che se ne sia privato dopo tale data, non rientrante tra i soggetti di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 124/1993 è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente articolo 2. In entrambi i casi la contribuzione dovuta dal dirigente è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con i medesimi limiti di importo previsti, ai fini della contribuzione aziendale, rispettivamente dai predetti punti.*
 4. *Agli effetti dei precedenti articoli 1, 2 e 3, si fa riferimento ai fini della determinazione della retribuzione globale lorda a tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o degli indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i dirigenti in servizio di cui al precedente articolo 2 sono escluse dalla retribuzione globale lorda anche le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.*
 5. *Con effetto dal 1° gennaio 2006 viene abolito l'ulteriore limite alla contribuzione dovuta al Fondo individuato nei precedenti accordi dai limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente per la contribuzione destinata alla previdenza complementare.*
 6. *I versamenti per l'adeguamento alle nuove misure previste dal presente accordo dei contributi afferenti il primo trimestre 2006, verranno effettuati dalle imprese, anche per la quota a carico dei dirigenti e previa trattenuta sulla loro retribuzione, contestualmente al versamento del secondo trimestre del 2006.*
 7. *Il presente accordo si applica ai dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data.*
 8. *Si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.*

Art. 28 - Assistenza sanitaria

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. L'assistenza di malattia ai dirigenti è assicurata dal Servizio sanitario nazionale ai sensi della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Interventi integrativi di tutela della salute e di assistenza di malattia sono assicurati dal 1° ottobre 1996 mediante l'iscrizione al FASI il quale, secondo le norme del proprio statuto, erogherà prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal SSN con onere contributivo a carico degli iscritti e delle imprese di servizi pubblici locali.

3. L'iscrizione al FASI va richiesta dal dirigente interessato; i dirigenti in servizio devono notificare alla propria azienda la loro iscrizione al Fondo e comunicare contestualmente al FASI l'azienda di appartenenza, tenuta alle incombenze successive.
4. Il contributo dovuto dalle imprese e dai dirigenti in servizio iscritti al FASI è determinato e adeguato mediante accordi tra le Organizzazioni che hanno costituito il Fondo. Le imprese e i dirigenti vi si attengono dalla data e per l'importo comunicato dal FASI.

Assistenza Sanitaria Integrativa

Accordo Confservizi - Federmanager 19 aprile 2005 relativo al FASI

- *Visto l'Accordo 21 dicembre 2004 per il rinnovo del CCNL dirigenti Confservizi, con il quale le parti si sono impegnate a recepire l'intesa sottoscritta da Federmanager e Confindustria in data 24 novembre 2004 in materia di assistenza sanitaria integrativa;*
- *considerato che il CCNL Dirigenti Confservizi prevede (art. 28 comma 2° del testo coordinato 15 novembre 2000) l'iscrizione al FASI dei dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali, secondo le norme contenute nello statuto del Fondo stesso;*
- *visto il comma 4° dello stesso art. 28, che rinvia, per la determinazione dei contributi FASI, alle intese tra le Parti costitutive di tale Fondo;*
- *visto l'Accordo 24 novembre 2004 tra Confindustria e Federmanager con cui è stata determinata, tra l'altro, la nuova contribuzione a carico delle imprese, dei dirigenti e dei pensionati iscritti al FASI.*

Confservizi prende atto del nuovo assetto contributivo stabilito dall'accordo sopra richiamato e qui di seguito riportato.

1. *A far data dal 1° gennaio 2005, la contribuzione al Fondo è elevata come segue:*
 - *il contributo annuo a carico dell'impresa per ciascun dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo è pari a € 1.380,00 (euro milletrecentottanta/00);*
 - *il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo è pari a € 684,00 (euro seicentoottantaquattro/00);*
 - *il contributo annuo a carico dell'impresa per i dirigenti pensionati – ex articolo 8 dello Statuto Regolamento – dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze (forza aziendale), anche se non iscritto al FASI, è pari a € 912,00 (euro novecentododici/00);*
 - *il contributo annuo a carico del dirigente pensionato è pari a € 732,00 (euro settecentotrentadue/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo è pari a € 684,00 (euro seicentoottantaquattro/00).*
2. *A far data dal 1° gennaio 2006, la contribuzione al Fondo è ulteriormente elevata come segue:*
 - *il contributo annuo a carico dell'impresa per ciascun dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo è pari a € 1.440,00 (euro millequattrocentoquaranta/00);*
 - *il contributo annuo individuale a carico del dirigente in servizio iscritto o che si iscriverà al Fondo è pari a € 732,00 (euro settecentotrentadue/00);*
 - *il contributo annuo a carico dell'impresa per i dirigenti pensionati - ex articolo 8 dello Statuto Regolamento - dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze (forza aziendale), anche se non iscritto al FASI, è pari a € 972,00 (euro novecentosettantadue/00);*
 - *il contributo annuo a carico del dirigente pensionato è pari a € 804,00 (euro ottocentoquattro/00),*

fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo è pari a € 732,00 (euro settecentotrentadue/00).

3. *A far data dal 1° gennaio 2007, il contributo annuo a carico dei dirigenti in pensione è ulteriormente elevato a € 876,00 (euro ottocentosettantasei/00), fatta eccezione per i dirigenti in pensione con decorrenza precedente al 1988 per i quali il suddetto contributo è pari a € 804,00 (euro ottocentoquattro/00).*
4. *Restano confermati termini e modalità di versamento della contribuzione.*
5. *Confservizi, considerato che le Parti Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto ulteriori intese in materia di futuro assetto contributivo, prestazioni e normativa del FASI, si riserva di prendere atto delle statuizioni che ne deriveranno in materia contributiva.*

Art. 28 bis - Fondo di sostegno al reddito; incontro domanda e offerta di lavoro per dirigenti disoccupati

(Accordo 21 dicembre 2004)

1. La costituzione di un Fondo di sostegno al reddito e l'adozione di idonee iniziative per l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro, a favore dei dirigenti disoccupati, formano oggetto di esame congiunto tra le parti entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Scopo dell'incontro è individuare tutte le iniziative eventualmente necessarie, tenuto conto delle specificità del mercato dei servizi e delle particolari condizioni delle aziende dei diversi settori rappresentati da Confservizi.

Tutele Sindacali del Rapporto

Art. 29 - Collegio Arbitrale

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. È istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio Arbitrale nazionale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli sono sottoposti ai sensi dell'art. 34.
2. Il Collegio è composto da 5 membri, di cui 2 designati dalla Confservizi, 2 dalla Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali ed 1, con funzioni di presidente, scelto di comune accordo. In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato fra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale di Roma.
3. Alla designazione del supplente del presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.
4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.
5. Il Collegio ha sede presso la Federmanager, la quale svolge anche le funzioni di segreteria.
6. Il Collegio Arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata A.R., della Federmanager, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi dell'art. 34.
7. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Federmanager, alla Confservizi e, per conoscenza, all'azienda interessata.
8. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte della Confservizi.
9. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare, alla prima riunione, il tentativo di conciliazione. Ove l'azienda rimanga contumace il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.
10. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al nono comma, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento delle procedure.
11. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.
12. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui all'art. 34.
13. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, a termini dell'art. 34 disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità

supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato;
 - un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso.
14. L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa tra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:
- 6 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
 - 5 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
 - 3 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
 - 2 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
 - 1 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto;
15. In conformità all'art. 412-ter, lett. e), c.p.c., il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle parti stipulanti.
16. Il compenso degli altri componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.

Dichiarazione a verbale

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Le Parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.
2. Pertanto, le parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi rappresentanti ogni opportuna e utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, azienda e dirigente, in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c., anche al di fuori, quindi, del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.
3. Le Parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rispettivi rappresentanti, che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.
4. Le Parti, infine, costituiranno un gruppo di lavoro paritetico che, tenuto conto degli approfondimenti già sviluppati in occasione del presente rinnovo, esamini ogni possibile fattispecie di risoluzione del rapporto lavorativo del dirigente, predisponendo, per ciascuna di esse e complessivamente, valutazioni e proposte da sottoporre alle Parti stesse entro il 31 dicembre 2000.

Art. 30 - Rappresentanze sindacali aziendali

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. I Sindacati dei dirigenti, competenti per territorio e 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, oltre che alla Federmanager, alle aziende interessate e alla Confservizi.
3. Le rappresentanze sindacali aziendali tutelano gli interessi dei dirigenti al livello aziendale.
4. In particolare intervengono:
 - a) nella determinazione dei criteri riguardanti le procedure di nomina dei dirigenti;
 - b) nelle decisioni riguardanti lo sviluppo delle carriere;
 - c) nelle politiche generali per la dirigenza;
 - d) per controllare la corretta applicazione delle norme di legge e di contratto;
 - e) su ogni altra materia espressamente demandata al livello aziendale dalle disposizioni del presente contratto.
5. Un rappresentante del sindacato dei dirigenti può presenziare, quale osservatore esterno, ai lavori delle Commissioni di concorso pubblico per dirigenti e per direttore di azienda. La designazione è di competenza del Sindacato territoriale.

Nota transitoria

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

Quanto previsto ai punti a) e b) del comma 4 e al comma 5 non si applica alle aziende trasformate in società persone giuridiche private.

Art. 31 - Partecipazione alle scelte e alla gestione dei servizi

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Tenuto conto del ruolo che le imprese di servizi pubblici locali esercitano per la crescita armonica e ordinata del territorio e della funzione che la componente dirigenziale svolge in azienda tesa ad assolvere un compito di collaborazione partecipativa per lo sviluppo dell'attività di impresa e per la realizzazione dei fini ed il rispetto dei vincoli posti dall'interesse generale della collettività, le Parti convengono che:
 - a) in occasione dell'elaborazione dei piani di sviluppo o di piani di ampliamento o potenziamento dei servizi, i dirigenti, tramite le loro Rappresentanze sindacali aziendali, saranno preventivamente consultati;
 - b) quando le aziende affrontino le problematiche attinenti la gestione aziendale, le Rappresentanze sindacali dei dirigenti saranno chiamate a responsabilmente partecipare ad ogni fase formativa delle decisioni in materia.
2. Per le aziende presso le quali non esistano rappresentanze sindacali aziendali, la normativa di cui sopra viene riferita ai dirigenti in servizio presso l'azienda.

Art. 32 - Controversie (*)

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.
 2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame congiunto tra l'azienda e la Rappresentanza sindacale aziendale.
 3. Laddove non siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 30, rappresentanze sindacali aziendali, le questioni di cui al 2° comma saranno esaminate tra l'azienda e il sindacato territorialmente competente.
 4. Analoga procedura dovrà essere seguita qualora sia interessato un dirigente membro della rappresentanza sindacale aziendale.
 5. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni; le conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale.
 6. Qualora la controversia non trovi soluzione nel termine che precede, l'azienda e la R.S.A. dei dirigenti o, in mancanza di quest'ultima, il Sindacato locale dei dirigenti, ne informeranno le rispettive Organizzazioni nazionali, fornendo loro tutta la documentazione per la deliberazione del caso.
 7. Nei 15 giorni successivi al ricevimento della documentazione, Confservizi e Federmanager si incontreranno per un ulteriore tentativo di definizione della controversia.
 8. Se nei 20 giorni successivi all'incontro la controversia non sia risolta, le parti interessate riprendono la loro libertà di azione.
- (*) La procedura per la rinnovazione dei CCNL e degli Accordi Nazionali è definita dal Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1988 riportato nell'allegato IV.

Art. 33 - Contributi sindacali

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti al Sindacato dirigenti industriali della Federmanager, territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

PARTE V

Risoluzione del Rapporto

Art. 34 - Risoluzione del rapporto di lavoro

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione, in difetto di che il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 29.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla Federmanager, a mezzo raccomandata A.R. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.
5. Il ricorso al Collegio non costituisce di per sè motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli articoli 35 e 36.
6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuata nei confronti di dirigente che abbia compiuto o compia allo scadere del periodo di preavviso il 65° anno di età.

Art. 35 - Preavviso¹⁰

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del Codice Civile il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:
 - a) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha una anzianità di servizio non superiore a due anni;
 - b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 4 mesi.
2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.
3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari a un terzo di quelli sopra indicati.
4. 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 durante il periodo suddetto.
5. E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'anzianità.
7. Qualora l'azienda non intenda far trascorrere in servizio il preavviso al dirigente dimissionario, dovrà corrispondergli l'indennità sostitutiva per il periodo di preavviso non compiuto.

¹⁰ I commi da 11 a 16 del testo coordinato 15 novembre 2000 sono confluiti in articolo ad hoc vedi Parte VII, art. 44. "Preavviso del Direttore"

8. Compatibilmente con la legislazione vigente l'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.
9. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio, senza il suo consenso, alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.
10. Agli effetti di cui alla lettera b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
11. (già comma 17) Per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato, in virtù di regolamenti aziendali o di patti individuali, da contratto a termine, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto stesso sarà quello previsto dal relativo regolamento o patto individuale.
12. (già comma 18) Le norme di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44, valgono anche per i dirigenti che si trovino nelle condizioni di cui al precedente comma con riferimento al periodo di preavviso previsto, per il loro contratto a termine, dai rispettivi regolamenti o patti individuali.

Art. 36 - Trattamento di fine rapporto

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. In caso di risoluzione del rapporto spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 29, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile, così come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Ai fini che precedono si considerano come retribuzione tutti gli elementi costitutivi della stessa aventi carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, di emolumenti a carattere eccezionale e di erogazione a termini dell'art. 12.
3. Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata.

Art. 37 - Indennità in caso di morte

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice Civile, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso nella misura dovuta in caso di licenziamento, il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 36; ciò indipendentemente da quanto possa spettare per fondi di previdenza, per assicurazioni infortuni e per ogni altra causa.

Art. 38 - Anzianità

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi il periodo di appartenenza all'azienda quale dirigente, anche se l'azienda era prima gestita in economia o da privati, salvo che siano intervenute la risoluzione del precedente rapporto e la liquidazione delle indennità stabilite al riguardo.
2. Eccetto quanto disposto dall' art. 10 l'anzianità si computa comprendendo tutto il periodo di servizio

prestato alle dipendenze dell'azienda, anche in altra categoria, salvo che, all'atto della nomina a dirigente, sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di una effettiva e sostanziale novazione del rapporto stesso¹¹.

3. Per i dirigenti per i quali sia intervenuta la risoluzione del precedente rapporto di lavoro con la stessa azienda si terrà conto, tuttavia, ai soli effetti delle ferie e del trattamento di malattia o di infortunio non derivanti da causa di servizio, della intera anzianità maturata presso l'azienda.
4. Qualora l'azienda deliberi di riconoscere al dirigente, per la sua preparazione ed esperienza professionale, una anticipazione di anzianità, tale anzianità sarà utile unicamente agli effetti degli aumenti di anzianità e delle ferie, fermi restando i limiti massimi previsti dal presente contratto per tali istituti, e non concorre in nessun modo ad incrementare gli anni di effettivo servizio utili ai fini del preavviso e della liquidazione del trattamento di fine rapporto.
5. Agli effetti dell'anzianità, salvo il disposto dell'art. 35, 10° comma e dell'art. 10, il semestre iniziato si computa come compiuto.

¹¹ vedi verbale di interpretazione Coniservizi - Federmanager 31 ottobre 2006 in calce all'art. 14 "Ferie"

PARTE VI

Disposizioni Generali

Art. 39 - Condizioni di miglior favore

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Le condizioni di miglior favore stabilite eventualmente da accordi individuali, aziendali o territoriali e non assorbite o consolidate in cifra a norma dei precedenti articoli, si intendono mantenute ad personam.

Art. 40 - Disposizioni finali

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Le norme del presente contratto sono tra loro correlate e inscindibili e costituiscono nel loro complesso un trattamento unitario.
2. Ogni altro trattamento individuale, non direttamente contemplato dalle norme del presente contratto, non spiega effetti sugli istituti contrattuali né può essere da questi influenzato.

Art. 41 - Permessi ai componenti le Commissioni Confservizi – Federmanager

(Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Ai dirigenti componenti di Commissioni paritetiche tra Confservizi e Federmanager, le aziende di appartenenza assicureranno il permesso retribuito per partecipare alle riunioni della Commissione di cui fanno parte, sempre che non ostino inderogabili esigenze tecnico-aziendali.

Art. 42 - Decorrenza e durata

(Testo coordinato 15 novembre 2000 come modificato dall'Accordo 21 dicembre 2004)

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004 salvo le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli ed ha scadenza il 31 dicembre 2008.
2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata A.R. almeno 2 mesi prima di ciascuna delle scadenze sopra indicate, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Direttori di Aziende Speciali ai Sensi della Legge 142/1990

Art. 43 - Trattamento retributivo del direttore

(già art. 5 del Testo coordinato 15 novembre 2000) ()*

1. Fermo restando il rispetto della retribuzione minima di cui all'art. 3 parte I, comma 1 lett. a1) e di anzianità, il trattamento retributivo del Direttore dell'impresa di servizi pubblici locali è stabilito dall'Azienda avuto riguardo alla natura del rapporto ed alle funzioni da espletare ed è suscettibile di revisione per accordo diretto tra le parti.
 2. Al Direttore dell'impresa è comunque assicurato a far data dal 1° luglio 1996 un trattamento aggiuntivo alla persona non inferiore all'importo di € 568,10 (cinquecentosessantotto/10 euro) mensili per le mensilità contrattuali.
 3. Detto trattamento assorbe, fino a concorrenza, quello di fatto percepito per lo stesso titolo e per trattamento di livello funzionale. Il trattamento medesimo non compete, salvo diverso accordo tra le parti, ai direttori dei consorzi trasformati ai sensi della legge n. 142/90.
 4. Il trattamento retributivo del Direttore dell'impresa deve caratterizzarsi, oltre che per gli elementi sopra indicati, anche per la quota variabile correlata al raggiungimento di obiettivi e risultati di gestione connessi con la redditività dell'impresa e qualità del servizio, fissati e verificati dall'azienda.
- (*) Nota della Consfservezi: Per il Direttore di cui all'art. 5 si intende il Direttore di aziende consortili o speciali, ai sensi della Legge 142/90.

Art. 44 - Preavviso del direttore

(già art. 35, commi 11 - 16 del Testo coordinato 15 novembre 2000)

1. Per i direttori di azienda, nominati ai sensi dell'art. 4 del R.D. 15 ottobre 1925, n. 2578, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro è quello previsto all'art. 35, primo comma, del D.P.R. 4 ottobre 1986, n. 902¹².
2. Tuttavia l'azienda può comunicare al direttore la propria volontà di risolvere il rapporto al termine del triennio con un preavviso pari a quello che gli sarebbe spettato, ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 35 del presente CCNL, se il suo contratto fosse stato a tempo indeterminato.
3. Ove l'azienda non provveda a preavvisare il direttore della sua volontà di non rinnovare il triennio nei termini indicati al comma precedente, è dovuta al direttore stesso, in aggiunta al normale trattamento economico, una indennità pari alla retribuzione spettantegli nel periodo intercorrente tra la data di inizio del preavviso a tempo indeterminato e la data di inizio del preavviso trimestrale previsto dall'art. 35 primo comma del D.P.R. 4 ottobre 1986, n. 902.

¹² "1. Qualora tre mesi prima della scadenza del triennio la commissione amministratrice non abbia deliberato circa la cessazione o la conferma in carica del direttore, questi si intenderà confermata tacitamente per un altro triennio. 2. La deliberazione di mancata conferma dev'essere congruamente motivata ed immediatamente comunicata al direttore." (art. 35 D.P.R. 902/1986)

4. Qualora la data di comunicazione del recesso sia posteriore a quella di inizio del preavviso a tempo indeterminato ma anteriore all'inizio del trimestre precedente al compimento del triennio, l'indennità di cui al comma precedente è corrisposta per il periodo intercorrente tra la data di inizio del preavviso a tempo indeterminato e la data di comunicazione.
5. Il direttore dell'azienda, nominato ai sensi dell'art. 4 del T.U. 2578 del 1925, che intenda risolvere il rapporto di lavoro al termine del triennio, deve dare all'azienda un preavviso non inferiore a sei mesi.
6. In caso di inosservanza del suddetto termine si applica la disposizione del quarto comma dell'articolo 35 del presente CCNL.

Allegati

ALLEGATI

- I.** Accordi Confservizi - Federmanager 21 dicembre 2004 e 10 gennaio 2005
- II.** Accordo Confservizi - Federmanager 7 maggio 2003
- III.** Accordo 19 luglio 1978 Cispel - Fndai per la compensazione delle festività soppresse
- IV.** Protocollo di intesa 14 dicembre 1988
- V.** Accordo Confservizi - Federmanager sulla maternità 14 aprile 2006
- VI.** Accordo Confservizi - Federmanager 11 luglio 2007 (modifica art. 18)

Allegato I

Accordo Confservizi - Federmanager 21 dicembre 2004; 10 gennaio 2005

Addi, 21 dicembre 2004, in Roma

tra

Confservizi

e

Federmanager

si è stipulato

il presente accordo che rinnova la parte economica e la parte normativa del CCNL 15 novembre 2000, come modificato e integrato con il verbale di accordo 7 maggio 2003, per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali

Premessa

Le parti, richiamati lo spirito e le finalità dell'accordo 7 maggio 2003, ribadiscono la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo per affrontare le sfide della concorrenza e del mercato nei servizi, nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti, nel confermare l'esigenza di affermare un modello di relazioni industriali più moderno e rispondente alla figura dirigenziale, convengono, quindi, che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote della retribuzione del dirigente a obiettivi aziendali condivisi costituisce un passaggio di grande rilevanza per la valorizzazione delle risorse dirigenziali.

In tale quadro le parti concordano la costituzione di un Osservatorio bilaterale permanente per monitorare i criteri e le modalità di attuazione delle forme di retribuzione variabile collegate a obiettivi collettivi ed individuali, nonché rilevare ogni utile indicazione che dovesse emergere in relazione alla complessiva applicazione del contratto collettivo, al fine di trarre valutazioni circa il rapporto impresa/dirigente.

Nell'ambito dell'affermazione di un modello innovativo di relazioni industriali, in ordine ai sistemi retributivi incentivanti e premianti, ai piani aziendali di formazione continua anche con il finanziamento di Fondirigenti e, più in generale, alle politiche aziendali strategiche, le imprese, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli e prerogative, si avvarranno del contributo della rappresentanza aziendale o territoriale dei dirigenti nelle forme e modalità che verranno ritenute più idonee.

Nel corso della vigenza contrattuale, le parti promuoveranno degli incontri, con periodicità almeno annuale, al fine di verificare i risultati dell'attività dell'Osservatorio, nonché gli esiti delle iniziative promosse bilateralmente e di quelle in corso di definizione onde assumere ogni opportuna e conseguente determinazione volta al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

PARTE SECONDA - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Struttura della retribuzione

L'art. 3 del CCNL 15 novembre 2000, come modificato con il verbale di accordo 7 maggio 2003, è sostituito come segue:

1. La retribuzione si definisce in:
 - a) Retribuzione base, fissa e continuativa costituita dalla sommatoria di:
 - a1) retribuzione minima mensile come stabilita con l'accordo 7 maggio 2003, pari a € 3.436,54;
 - a2) retribuzione accessoria mensile costituita dall'importo non conglobato per adeguamento automatico della retribuzione, dall'ex elemento di maggiorazione della retribuzione e dagli elementi aggiuntivi di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL 31 dicembre 1996, pari a € 102,26;
 - a3) ex elemento di maggiorazione della retribuzione, nell'importo mensile stabilito per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 30 giugno 1990, pari a € 158,04;
 - a4) Superminimo, nel quale confluisce ogni altro importo retributivo riconosciuto e/o consolidato in base ai precedenti accordi di rinnovo del CCNL, compreso quello correlato alla posizione, oltre ai maggiori importi spettanti riferiti agli elementi di cui ai precedenti capoversi a2) e a3), stabiliti dai medesimi accordi e/o comunque consolidati nella retribuzione mensile, nonché l'importo mensile eventualmente spettante a titolo di adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia di cui all'ultimo periodo del comma 4 dell'articolo intitolato: "Trattamento minimo complessivo di garanzia".
 - b) Aumenti periodici di anzianità, limitatamente ai dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, nell'importo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso¹;
 - c) Retribuzione variabile incentivante, costituita dal trattamento economico come regolato al successivo specifico punto del presente accordo;
2. La retribuzione di cui al precedente comma, lettere a) e b), costituisce la retribuzione mensile e viene erogata per tredici mensilità ovvero per il maggior numero di mensilità previsto da accordi collettivi, anche aziendali.
3. Le voci retributive previste dal CCNL sono definite sulla base della struttura retributiva prevista dal presente articolo; le altre eventuali voci presenti nella retribuzione del singolo dirigente conservano la denominazione già in atto.

Trattamento minimo complessivo di garanzia

1. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", come stabilito al successivo comma 2, è il parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo lordo così come definito al successivo comma 3, complessivamente riconosciuto al dirigente.
2. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno ed è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2004, a valere dall'anno 2004, è stabilito:

- in € 52.000,00 (euro cinquantaduemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;

- in € 62.000,00 (euro sessantaduemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore a 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2006, a valere dall'anno 2006, è stabilito:

- in € 55.000,00 (euro cinquantacinquemila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;
- in € 70.000,00 (euro settantamila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore a 6 (sei) anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" sarà adeguato in applicazione di criteri che le parti definiranno in sede di rinnovo del presente contratto collettivo.

3. Ai fini del confronto tra il "trattamento minimo complessivo di garanzia" e il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente si prendono in considerazione
 - la retribuzione base di cui all'art. 3, comma 1, lettera a), di cui al presente accordo;
 - gli aumenti di anzianità di cui all'art. 3, comma 1, lettera b), di cui al presente accordo;
 - nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura con cui vengono valorizzati ai fini fiscali e/o contributivi, ad eccezione della retribuzione variabile incentivante di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), di cui al presente accordo, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili e del trattamento aggiuntivo previsto dall'art. 5 del CCNL.
4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il "trattamento minimo complessivo di garanzia", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze sono riconosciute al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo è considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.
 - Inoltre, a partire dall'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente viene incrementato di un importo pari all'una tantum erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, confluisce nella voce "superminimo" della retribuzione base di cui all'art. 3, comma 1, lettera a4), del presente accordo.
5. Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il trattamento minimo complessivo di garanzia spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, viene riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo che è utile, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) a seguito delle modifiche della struttura retributiva e dell'introduzione del trattamento minimo complessivo di garanzia stabiliti dal presente accordo, vengono abrogati gli artt. 4, 6, 7, 8, 9, 11 del CCNL 15 novembre 2000;

- b) l'aumento di anzianità in corso di maturazione alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà corrisposto alle condizioni e nella misura stabilite dall'art. 10 del contratto collettivo nazionale di lavoro 15 novembre 2000;
- c) in via transitoria per la vigenza del presente contratto, al dirigente in servizio alla data di sottoscrizione del contratto medesimo che non abbia già maturato il numero massimo di aumenti di anzianità previsto dall'art. 10 del contratto collettivo nazionale di lavoro 15 novembre 2000 sarà corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a € 129,11 (euro centoventinove/11) al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.
- d) gli importi erogati ai sensi della precedente lettera c), in considerazione della specifica natura degli stessi, potranno essere assorbiti da futuri aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2005.

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

Clausola compromissoria

Ogni eventuale controversia individuale, plurima o collettiva relativa all'interpretazione della disciplina che regola il "Trattamento minimo complessivo di garanzia", sarà esaminata direttamente fra le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nel corso di apposite riunioni che avranno luogo su richiesta di una delle parti e secondo procedure da definire.

Retribuzione variabile incentivante

In coerenza con l'esigenza di introdurre nelle aziende dei pubblici servizi locali un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato dei servizi stessi, considerate anche le modifiche della struttura della retribuzione introdotte dal presente CCNL, le aziende attivano sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi.

I sistemi retributivi di cui al comma 1 si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun dirigente, a qualunque livello, condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi e i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda, entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento e devono essere basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili.

Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.

Gli obiettivi di tipo quantitativo, di carattere generale, sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente; gli obiettivi specifici sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o della divisione funzionale cui appartiene dirigente, del team di cui esso è responsabile, nonché dello stesso dirigente.

Gli obiettivi di tipo qualitativo specifici di ruolo sono collegati, invece, alle competenze professionali e alle capacità di leadership del dirigente, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e alla integrazione delle risorse gestite.

La determinazione degli importi retributivi da erogarsi nel mese di giugno, salvo diversa prassi aziendale già

in atto, dovrà essere preceduta da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare le idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il dirigente sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.

La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al presente articolo, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive forma oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende.

I casi in cui non dovessero essere attivati o coerentemente attuati gli strumenti qui previsti, su istanza del dirigente, sono oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie del presente CCNL, che dovrà esaurirsi entro il termine di 60 giorni. Le conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale che verrà trasmesso alle Parti interessate ai fini del rispetto della presente disciplina.

Ferie

Considerato quanto previsto dal D.L.vo 8 aprile 2003, n. 66 come modificato dal D.L.vo 19 luglio 2004, n. 213 le parti convengono di modificare e integrare l'art. 14 del CCNL, in materia di ferie, come di seguito indicato:

Il comma 1 viene così sostituito:

"Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a giorni 31 in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni e di giorni 35 per anzianità di servizio superiori. Tale spettanza assorbe i permessi di cui all'art. 24 del CCNL 15 novembre 2000 ed all'Accordo nazionale CISPEL/FNDAI del 19 luglio 1978 .

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione."

Il comma 4 viene così sostituito:

"Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 1, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il mese di luglio dello stesso anno e pari, per ogni giornata di ferie non fruita, a 1/26 della retribuzione mensile".

Restano confermate le disposizioni contenute nei commi 2, 3, 5, 6 e 7.

Trasferte e missioni

A decorrere dal 1° gennaio 2005 l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabile dovuto alle condizioni previste dall'art. 16, comma 1, è stabilito in cifra fissa nell'importo di € 65,00 (sessantacinque/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2007 tale importo sarà elevato a €7 5,00 (settantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del CCNL.

A decorrere dalla stessa data del 1° gennaio 2005 l'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabile dovuto alle condizioni previste dall'art. 16, comma 2, è stabilito in cifra fissa nell'importo pari alla metà degli importi di cui al comma precedente.

Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa

Visto l'accordo 15 dicembre 2000 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e considerata la

necessità di procedere ad una parziale modifica dell'art. 18 del CCNL 15 novembre 2000, al fine di introdurre nuove coperture, nonché di chiarirne e attualizzarne alcune previsioni (Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa), le parti convengono di riformulare il testo come segue :

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'INAIL a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.
L'indennità per inabilità temporanea assoluta a carico dell'INAIL è anticipata al dirigente dall'azienda, che ne recupera il relativo importo mediante accredito diretto da parte dell'Istituto.
2. L'azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:
 - a. in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento.
 - b. in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e in vigore fino al 24 luglio 2000;
 - c. in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.
3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:
 - infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
 - professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124;
 - retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al comma 2 dell'art. 36.
4. In relazione al decreto legislativo n. 38/2000 che, a decorrere dal 16 marzo 2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, l'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente secondo comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:
 - a. la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'INAIL all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;
 - b. la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'INAIL;

- c. la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'INAIL o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;
- d. l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'INAIL ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'INAIL.

In caso di esito favorevole, il dirigente dovrà restituire alla Compagnia la somma che la predetta avrà versato in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

- 5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari a € 116202,80 quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a € 162683,92 quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

Le somme di cui sopra dovranno essere incrementate, con decorrenza dal 1° luglio 2007, rispettivamente a € 129114,22 e € 180759,91.

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di € 139,44 annue che saranno trattenute dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento.

- 6. Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilita operano a decorrere dal 1° gennaio 2005.
- 7. Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.
- 8. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al secondo comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al quinto comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra azienda e dirigente che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui ai richiamati secondo e quinto comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

Dichiarazione a verbale in calce all'art. 18

Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente alla ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), e 5 dell'art. 18 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.

Le parti convengono altresì che, in ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 5 e 8 dell'art. 18, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:

- 1. dall'INPS, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento

dell'assegno di invalidità;

2. dall'INAIL, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente;
3. da altro ente previdenziale o da una Azienda Sanitaria Locale, in ogni altro caso.

Le parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. c), 5 e 8 dell'art. 18, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.

Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al comma 5 dell'art. 18 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

Art. 26 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

- Visto l'accordo 7 maggio 2003 con il quale le parti hanno valutato che il ruolo, la natura e lo status del dirigente devono trovare nella disciplina collettiva approntata dal contratto nazionale di lavoro, la garanzia di specifiche tutele integrative;
- considerato che sussiste l'esigenza di salvaguardare l'applicazione delle tutele contenute nell'art. 26 del contratto collettivo nazionale di lavoro per procedimenti civili e penali che vengano attivati a distanza di tempo e con riferimento a funzioni svolte dal dirigente nell'ambito di un'azienda non più in grado di sostenere le coperture previste dal medesimo articolo;

convengono

1. di costituire un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2005, fornisca alle parti ogni utile elemento di valutazione, con particolare riferimento ai costi, all'entità degli interventi e alla reperibilità delle risorse, ai fini della costituzione di un Fondo o di uno strumento contrattuale equivalente, alimentato con uno specifico contributo a carico delle aziende che, con riguardo ai procedimenti civili e penali relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuite al dirigente e limitatamente ai casi in cui l'azienda di appartenenza venga a cessare, ovvero sia incorsa in una procedura concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente:
 - a) copra ogni spesa per tutti i gradi di giudizio relativamente ai suddetti procedimenti civili e penali;
 - b) copra ogni responsabilità civile del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.
2. Una volta approvato il progetto di fattibilità, le parti affideranno al medesimo Gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa;
3. il Gruppo di lavoro potrà proporre alle parti altre forme di finanziamento alternative al contributo aziendale o integrative ad esso.

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2008.
2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata A.R. almeno 2 mesi prima della scadenza indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Formazione e aggiornamento culturale e professionale

L'art. 24 del CCNL 15 novembre 2000 è soppresso.

In sede di collazione del presente Contratto le Parti provvedono al trasferimento nel testo contrattuale dei contenuti dell'accordo nazionale 7 luglio 2004.

Le Parti si impegnano a seguire l'andamento delle adesioni a Fondirigenti delle aziende dei servizi pubblici locali al fine di adottare, d'intesa con il Fondo, tutte le iniziative necessarie per la fruizione dei servizi e dei finanziamenti del Fondo stesso da parte delle aziende in parola.

Le aziende sono impegnate a realizzare programmi di formazione continua, anche con il finanziamento di Fondirigenti, per assicurare lo sviluppo e l'aggiornamento professionale del Dirigente, in coerenza con le funzioni ed il ruolo dallo stesso svolti e con le necessità di realizzazione degli obiettivi aziendali.

La predisposizione dei programmi di formazione e la loro realizzazione sono posti all'ordine del giorno degli incontri di cui alla Premessa del presente accordo e formano oggetto dei rapporti tra le Parti ai sensi della stessa.

Le aziende sono impegnate a dedicare alla formazione ed all'aggiornamento del Dirigente il tempo e le risorse necessarie. Le Parti si danno atto che possono essere dedicate alla formazione ed all'aggiornamento professionale e culturale, mediamente ed indicativamente, cinque giornate/anno.

FASI; PREVINDAI

Le Parti provvedono, con specifici accordi separati, al recepimento delle intese sottoscritte da Federmanager e da Confindustria in data 24 novembre 2004 in materia di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare. Le relative statuizioni hanno decorrenza dal 1° gennaio 2005.

Fondo di sostegno al reddito;

Incontro domanda e offerta di lavoro per dirigenti disoccupati

La costituzione di un Fondo di sostegno al reddito e l'adozione di idonee iniziative per l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro, a favore dei dirigenti disoccupati, formano oggetto di esame congiunto tra le parti entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Scopo dell'incontro è individuare tutte le iniziative eventualmente necessarie, tenuto conto delle specificità del mercato dei servizi e delle particolari condizioni delle aziende dei diversi settori rappresentati da Confservizi.

Collazione del testo contrattuale

Le Parti si impegnano a redigere entro tre mesi dalla data del presente accordo un testo collazionato che riporti, adeguandole quando necessario ai mutamenti intervenuti, le disposizioni superstiti del CCNL 15 novembre 2000 e dei successivi accordi nazionali, fino al presente accordo di rinnovo.

FEDERMANAGER

Luigi Caprioglio

CONFSERVIZI

Alfredo De Girolamo Vitolo

Dichiarazione a verbale

I rappresentanti del settore Trasporti pubblici locali – Mobilità in seno alla Delegazione trattante per il rinnovo del CCNL Dirigenti Conservizi, nel sottoscrivere la presente ipotesi di accordo, dichiarano, anche in considerazione della posizione già espressa in precedenti occasioni, che ASSTRA si riserva di valutare entro breve l'opportunità di convenire con Federmanager clausole specifiche ovvero una soluzione negoziale autonoma per i dirigenti del settore Trasporti pubblici locali – Mobilità.

Federmanager prende atto di tale orientamento e si riserva di valutarlo al proprio interno.

VERBALE DI ACCORDO

Addi, 10 gennaio 2005, in Roma

tra

Confservizi

e

Federmanager

visto l'Accordo 21 dicembre 2004 per il rinnovo del CCNL dirigenti Confservizi;

vista la nota prot. 13816 della Direzione Generale dell'INPDAP pervenuta in data 4 gennaio;

ritenuto di dover meglio precisare la dizione dell'art. *Struttura della retribuzione*, 1° comma n. 1, al fine di evitare fraintendimenti sulla natura - fissa e continuativa - delle voci retributive ivi descritte,

convengono quanto segue:

Art. unico

Il testo dell'art. *Struttura della retribuzione*, 1° comma, n. 1, dell'accordo 21.12.2004 è sostituito dal seguente:

a) Retribuzione base, fissa e continuativa costituita dalla sommatoria di:

- a1) retribuzione minima mensile come stabilita dall'Accordo 7 maggio 2003 pari ad € 3.436,54;
- a2) superminimo, emolumento a carattere fisso e continuativo, nel quale confluiscono: la retribuzione costituita dall'importo non conglobato per adeguamento automatico della retribuzione, dall'ex elemento di maggiorazione della retribuzione e dagli elementi aggiuntivi di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL 31 dicembre 1996, pari a € 102,26; l'ex elemento di maggiorazione della retribuzione, nell'importo mensile stabilito per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 30 giugno 1990, pari a € 158,04; gli importi eccedenti rispettivamente € 102,26 ed € 158,04, spettanti in riferimento agli stessi elementi e stabiliti dai medesimi accordi e/o comunque consolidati nella retribuzione mensile; ogni altro importo retributivo riconosciuto e/o consolidato in base ai precedenti accordi di rinnovo del CCNL, compreso quello correlato alla posizione; l'importo mensile eventualmente spettante a titolo di adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia di cui all'ultimo periodo del comma 4 dell'art. titolato "Trattamento minimo complessivo di garanzia".

La struttura retributiva come sopra riarticolata sarà inserita in sede di stesura nel testo del CCNL coordinato con l'accordo 21/12/2004 da redigersi entro il 31/12/2005, ferma restando la validità della data di sottoscrizione del presente accordo.

FEDERMANAGER

CONFSERVIZI

Allegato II

ACCORDO PER IL RINNOVO DELLA PARTE SECONDA-TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 NOVEMBRE 2000 PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Addi, 7 maggio 2003, in Roma

Confservizi, rappresentata dal Presidente, dott. Fulvio Vento, dal Direttore, arch. Giuseppe Sverzellati, dal Presidente della Commissione sindacale confederale, prof. Giuseppe Corticelli e con l'assistenza del Responsabile Relazioni sindacali dott. Pietro Pomaranzi e della dott.ssa Chiara Straniero

e

Federmanager, rappresentata dal Presidente dott. Edoardo Lazzati e dalla Delegazione composta dal Capo della Delegazione stessa, rag. Luigi Caprioglio e dai signori: dott. Claudio Besençon, dott. Roberto Covallero, ing. Sergio Graziosi, dott. Roberto Mazzoni, dott. Francesco Strassoldo, con l'assistenza del Direttore Generale, avv. Massimo Rossetti e del Capo Servizio Relazioni Sindacali, dott. Mario Cardoni

premessi

che con Protocollo d'intesa stipulato il 20 giugno 2002 avevano convenuto sull'opportunità di un'ipotesi di confluenza dell'INPDAl nell'INPS;

- che la disciplina di confluenza dell'INPDAl nell'INPS è entrata in vigore con l'approvazione della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (Legge Finanziaria 2003) che, tra l'altro, stabilisce (art. 42): a) la soppressione, con pari decorrenza, dell'INPDAl ed il trasferimento all'INPS di tutte le strutture e le funzioni; b) l'iscrizione, con pari decorrenza, all'assicurazione generale obbligatoria IVS dei lavoratori dipendenti, dei titolari di posizioni assicurative e dei titolari di trattamenti pensionistici diretti ed ai superstiti presso l'INPDAl; c) l'uniformazione del regime pensionistico dei dirigenti nel rispetto del principio del pro-rata, a quello degli iscritti al FPLD con effetto dal 1° gennaio 2003;
- che con il medesimo Protocollo d'intesa del 20 giugno 2002 avevano convenuto altresì sull'introduzione di forme di sostegno al reddito dei dirigenti in caso di disoccupazione involontaria, con l'impegno di sollecitazione al Governo affinché tali forme trovassero accoglimento in occasione dell'attuazione della riforma del sistema degli "ammortizzatori sociali" oggetto del disegno di legge delega n. 848-bis del 2002;
- che con il medesimo Protocollo d'intesa del 20 giugno 2002 avevano assunto l'impegno per l'effettiva attivazione del Fondo per la Formazione professionale continua dei dirigenti ai sensi e per gli effetti di quanto previsto all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- che con il più volte citato Protocollo d'intesa del 20 giugno 2002 avevano convenuto di procedere, una volta approvato il provvedimento legislativo per la confluenza dell'INPDAl nell'INPS, alla definizione del negoziato

in atto per il rinnovo della parte economica del contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2001;

- che avevano inoltre precisato che alla corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale a far data dal mese di aprile 2002, doveva essere attribuito il mero significato di applicazione dei criteri del Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 così come tradizionalmente assunti nei rapporti con la categoria dei dirigenti, senza con ciò voler predeterminare, anche rispetto all'anno 2002, alcuna delle decisioni che avrebbero potuto essere adottate in funzione del rinnovo medesimo.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe valutano

- che il ruolo, la natura e lo status del dirigente devono trovare nella disciplina collettiva, approntata dal contratto nazionale di lavoro, la garanzia di una specifica tutela integrativa per ogni aspetto di natura previdenziale, di tipo assistenziale, in specie per quanto riguarda il sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria nonché per ogni aspetto relativo ad un adeguato livello di formazione professionale continua, finalizzato anche alla occupabilità, ed infine riferito alla assistenza sanitaria;
- che l'impegno economico necessario per il raggiungimento di tali obiettivi comporta l'esigenza di orientare prevalentemente in questo senso le risorse economiche disponibili nell'ambito del predetto contratto;
- che è funzionale agli obiettivi perseguiti, procedere alla modificazione della struttura della Parte seconda - trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro, previa l'adozione dei provvedimenti legislativi occorrenti allo scopo di:
 - realizzare uno strumento di sostegno al reddito mediante la gestione di un fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per i dirigenti involontariamente disoccupati, finanziato anche con uno specifico contributo a carico delle imprese;
 - rafforzare il sistema di previdenza complementare (PREVINDAI), da realizzare, ove intervenga la rimozione del limite di deducibilità, oggetto delle intese di cui sopra, mediante innalzamento delle aliquote di contribuzione a carico delle imprese, ed in ogni caso con innalzamento delle quote derivanti dall'accantonamento annuale del TFR;
 - migliorare le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa (FASI) attraverso l'incremento del livello delle contribuzioni a carico delle imprese;
 - riaffermare l'impegno per l'effettiva attivazione del Fondo per la Formazione Professionale continua dei dirigenti, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

le parti valutano inoltre

- che, stante la specificità e la peculiarità del rapporto di lavoro dirigenziale, la dinamica retributiva, nell'ambito di tale rapporto, è direttamente definita a livello individuale tra singola impresa e singolo dirigente, ridefinendo il "trattamento economico" non più come determinazione del minimo retributivo contrattuale bensì quale trattamento minimo complessivo di garanzia da adeguare con periodicità pluriennale in applicazione di criteri e parametri contrattualmente definiti tra le parti. Pertanto, i previsti adeguamenti saranno corrisposti, fino a concorrenza, esclusivamente ai dirigenti con una retribuzione annua individuale di fatto inferiore al trattamento minimo complessivo di garanzia;
- sostanzialmente valido l'attuale impianto e assetto della parte normativa dello svolgimento del rapporto,

fermo restando la revisione e aggiornamento di specifici aspetti, di reciproco interesse delle parti.

le parti si riservano

ogni impegno circa l'attuazione delle valutazioni che precedono, per la definizione dell'accordo di rinnovo a valere con decorrenza 1° gennaio 2004, alla effettiva adozione dei necessari provvedimenti legislativi, nonché alla individuazione congiunta degli strumenti che ne consentano la concreta percorribilità per le imprese e per i dirigenti appartenenti al settore.

Le parti in epigrafe, conclusivamente concordano

- che, allo stato e nella prospettiva del suindicato rinnovo, per l'intanto, la Parte Seconda - Trattamento economico del contratto collettivo nazionale di lavoro 15 novembre 2000, scaduta il 31 dicembre 2001, viene rinnovata in applicazione dei criteri finora tradizionalmente assunti nei rapporti tra le parti;
- pertanto, ai dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio 2002 e che siano ancora alle dipendenze della stessa impresa alla data di stipulazione del presente accordo, viene riconosciuto, a titolo di emolumenti arretrati relativi al 2002, un importo pari a € 1.257,84, che verrà corrisposto in unica soluzione con la retribuzione afferente al mese di maggio 2003. Per coloro che, già in servizio, abbiano acquisito la qualifica di dirigente successivamente al 1° gennaio 2002 e siano ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, si procederà alla corresponsione di un rateo mensile pari ad 83,33 euro per ogni mese intero di servizio. L'assorbibilità dell'importo per indennità di vacanza contrattuale non si applica al rateo mensile di cui sopra, la cui determinazione già scomputa l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta.
- che il minimo contrattuale mensile base è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2003, in € 3.316,54 e, con decorrenza dal 1° settembre 2003, in € 3.436,54 . Resta fermo quanto previsto dal secondo periodo della lettera a), del secondo comma dell'art. 3 del CCNL 15 novembre 2000.

Sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 dicembre 2002 è apportato, con decorrenza dal 1° gennaio 2003, un aumento pari alla differenza tra il minimo base di 3.316,54 euro stabilito dal presente accordo e il minimo base in vigore al 31 dicembre 2002 secondo il CCNL 15 novembre 2000 (euro 3.186,54). Allo stesso modo, sulle retribuzioni di fatto dovute alla data del 31 agosto 2003, sarà apportato, con decorrenza dal 1° settembre 2003, un ulteriore aumento pari alla differenza tra il minimo base decorrente dal 1° settembre 2003 e il minimo base in vigore alla data del 1° gennaio 2003 (euro 3.436,54 meno euro 3.316,54).

In applicazione di quanto concordato con l'accordo 9 aprile 1998, i miglioramenti economici ricorrenti sulle retribuzioni mensili di fatto attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 1999, ivi inclusi gli importi per indennità di vacanza contrattuale corrisposti nei mesi gennaio-aprile 2003, sono assorbibili o conguagliabili fino a concorrenza con gli aumenti stabiliti dal presente accordo a decorrere dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003. Salvo il rispetto del minimo mensile base previsto dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003, dell'importo per ex elemento di maggiorazione di cui all'art. 6) e dell'importo per il meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni di cui all'art. 11 del CCNL 15 novembre 2000, gli aumenti della retribuzione di fatto previsti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 non sono dovuti ai dirigenti assunti dalla data del 1° gennaio 2002.

Disposizioni transitorie

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a. Stante la natura di emolumenti arretrati dell'importo riferito al 2002 (€ 1.257,84), esso è assorbibile o conguagliabile con l'importo per indennità di vacanza contrattuale complessivamente corrisposto nel 2002 (€ 257,84) e con i miglioramenti economici ricorrenti attribuiti aziendali successivamente al 31 dicembre 1999, a meno che tali miglioramenti siano stati espressamente dichiarati non assorbibili. Stante sempre la natura di emolumenti arretrati del predetto importo, esso è utile ai fini del computo del TFR.
- b.
 1. Gli aumenti della retribuzione di fatto stabiliti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 trovano applicazione nei confronti dei dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo. Gli importi relativi al periodo 1° gennaio - 30 aprile 2003 saranno corrisposti, sempre che dovuti, con la retribuzione afferente il mese di maggio 2003.
 2. Gli aumenti della retribuzione di fatto stabiliti dal presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio e dal 1° settembre 2003 non sono dovuti ai dirigenti con retribuzione annua individuale di fatto al 31 dicembre 2002 superiore a € 160.200,00. Quanto disposto al precedente periodo opera esclusivamente nei confronti dei dirigenti per i quali, in base alla normativa vigente, la pensione viene calcolata interamente con il sistema retributivo. Per retribuzione individuale di fatto si intende quella composta esclusivamente da minimo base, aumenti di anzianità, importi ex artt. 6 e 11 del CCNL 15 novembre 2000, superminimo, rateo della 13^a mensilità e di eventuali mensilità aggiuntive.
- c. Relativamente alle trasferte e missioni effettuate dopo il 31 dicembre 2001 e fino alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'importo aggiuntivo di cui all'art. 16 del CCNL 15 novembre 2000 continua a essere calcolato sul minimo mensile contrattuale base in vigore al 31 dicembre 2002, sempre diminuito dell'importo per ex variazione automatica confluito nel predetto minimo.
- d. A far data dal mese di maggio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

FEDERMANAGER

CONFSERVIZI

Allegato III

ACCORDO CISPEL-FNDAI 19 luglio 1978 - COMPENSAZIONE DELLE FESTIVITÀ SOPPRESSE

Addì 19 luglio 1978 in Roma

La Confederazione Italiana dei Servizi Pubblici Locali (CISPEL)

e

La Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali (FNDAI)

vista la legge 5 marzo 1977, n. 54, considerate le finalità dalla medesima legge e tenuto conto dei fini cui sono rivolti i pubblici servizi gestiti dalle imprese pubbliche degli enti locali

convengono quanto segue:

- 1.** a compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge citata in premessa, è attribuita annualmente al dirigente una settimana di calendario di permesso retribuito per l'aggiornamento culturale e professionale previsto dall'art. 18 del contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 1975.
- 2.** Le modalità di attuazione della normativa di cui sopra sono concordate dall'azienda con il dirigente compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 3.** Nei casi in cui, in relazione alle dimensioni dell'azienda, sussistano difficoltà per la realizzazione della normativa medesima e, comunque, in tutti gli altri casi nei quali sorgano divergenze in materia, la definizione delle questioni sarà rimessa all'esame congiunto delle Organizzazioni stipulanti che potranno deferirla alle rispettive articolazioni territoriali.
- 4.** I permessi di cui sopra, ove non possano essere usufruiti nel corso dell'anno, per comprovate esigenze di servizio riconosciute dalla Commissione amministratrice dell'azienda, verranno indennizzati fino ad un massimo di 5 giornate con le modalità ed i criteri previsti dal Contratto nazionale per le ferie non godute.
- 5.** Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1978. Per l'anno 1977 si procederà al recupero delle giornate non fruite a titolo di festività soppresse cumulandole con i permessi spettanti come sopra per gli anni 1978 e 1979.

Allegato IV

PROTOCOLLO DI INTESA 14 dicembre 1988

Procedura per la rinnovazione dei CCNL e degli accordi nazionali:

- 30 giorni prima della scadenza degli Accordi collettivi la FNDAI farà pervenire alla CISPEL le richieste per la rinnovazione o l'adeguamento degli stessi.
- Le parti si obbligano a tenere il primo incontro di trattativa entro e non oltre i 90 giorni successivi alla data della suddetta comunicazione.
- Ai componenti la delegazione negoziale della FNDAI le aziende di appartenenza assicureranno il permesso retribuito per partecipare agli incontri di trattativa e, compatibilmente con inderogabili esigenze tecniche aziendali, alle riunioni a livello nazionale connesse con la trattativa.
- Le parti si impegnano a definire la rinnovazione degli accordi collettivi nei 70 giorni successivi alla data del primo incontro di trattativa. Trascorso questo termine senza che le delegazioni negoziali siano pervenute alla rinnovazione, le parti riprenderanno la propria libertà di azione, sospesa nel corso dei periodi sopra indicati, dopo aver esperito entro i successivi 20 giorni un ulteriore tentativo a livello dei massimi responsabili delle Organizzazioni volto a superare le difficoltà che si frappongono alla prosecuzione del negoziato.

FNDAI

CISPEL

Allegato V

ACCORDO CONFSERVIZI - FEDERMANAGER 14 aprile 2006 SULLA MATERNITÀ

Roma, 14 aprile 2006, in Roma

CONFSERVIZI

e

FEDERMANAGER

- vista la legge 24 febbraio 2006, n. 104 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che estende la tutela previdenziale alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria giuridica dei dirigenti;
- valutato che la richiamata legge 24 febbraio 2006, n. 104 pone a carico dei datori di lavoro il versamento obbligatorio del contributo per assicurazione per la maternità delle donne dirigenti, a valere sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente nella misura prevista dall'art. 79, comma 1, del Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo n. 151/2001, in considerazione dei diversi settori produttivi;
- considerato che l'art. 17, comma 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro, pone a carico dell'azienda le prestazioni economiche relative al periodo di assenza obbligatoria e di astensione facoltativa post-maternità e che, pertanto, tale disciplina va rivista alla luce dell'obbligo di versamento a carico del datore di lavoro per la copertura previdenziale prevista dal decreto legislativo n. 151/2001;

convengono quanto segue:

- il comma 6 dell'art. 17 del contratto collettivo nazionale di lavoro è così sostituito:
 6. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.
- al medesimo art. 17 viene aggiunto il seguente comma 7:
 7. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

FEDERMANAGER

CONFSERVIZI

Allegato VI

ACCORDO CONFSERVIZI - FEDERMANAGER 11 luglio 2007 Art. 18

Verbale di accordo

Addì, 11 luglio 2007, in Roma

Confservizi e Federmanager

- considerato che i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali sono iscritti in parte all'INPS ed in parte all'INPDAP;
- considerato che le compagnie di assicurazione non accettano, nella generalità dei casi, di assumere per validi i giudizi espressi dalle ASL o USL;
- ritenuto di dover conseguentemente modificare la Dichiarazione a verbale in calce all'art. 18 del vigente CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali;

convengono quanto segue:

art. unico

Il secondo comma della "Dichiarazione a verbale in calce all'art. 18" di cui all'Accordo Confservizi - Federmanager del 21 dicembre 2004, è così modificato:

Punto 1: dopo "dall'INPS" aggiungere: "o altro ente previdenziale".

Punto 3: eliminare l'intero punto

FEDERMANAGER

CONFSERVIZI

