

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE
DEI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ

27 Novembre 2024

Testo coordinato del CCNL
sottoscritto da
CONFSERVIZI
e FEDERMANAGER
il 27.11.2024

CONFSERVIZI
Asstra • Utilitalia

 **FEDERMANAGER**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE
DEI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ

27 Novembre 2024

Testo coordinato del CCNL sottoscritto da
CONFSERVIZI e FEDERMANAGER
il 27.11.2024

CONFSERVIZI
Asstra • Utilitalia

 **FEDERMANAGER**

INDICE

Prefazione	pag.	7
Premessa	"	9
Osservatorio bilaterale permanente	"	10

PARTE PRIMA***Costituzione del rapporto***

Art. 1	Applicabilità del contratto - Qualifica del dirigente e suo riconoscimento	"	16
Art. 2	Costituzione del rapporto - Periodo di prova	"	16

PARTE SECONDA***Svolgimento del rapporto***

Art. 3	I. Struttura della retribuzione	pag.	18
	II. Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG)	"	19
	III. Disciplina transitoria	"	20
	IV. Clausola compromissoria	"	20
Art. 4	Retribuzione alla persona	"	21
Art. 5	Trattamento retributivo del direttore	"	21
Art. 6	Elemento di maggiorazione della retribuzione	"	21
Art. 7	Elemento aggiuntivo della retribuzione	"	21
Art. 8	Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione	"	21
Art. 9	Livelli funzionali aziendali	"	21
Art. 10	Aumenti periodici di anzianità	"	22
Art. 11	Meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni	"	22
Art. 12	Retribuzione variabile incentivante RVI.(MBO)	"	22
Art. 13	Benerenze nazionali (abrogato)	"	23
Art. 14	Ferie	"	23
Art. 15	Aspettativa	"	24
Art. 16	Trasferte e missioni	"	25
Art. 17	Trattamento di malattia	"	25
	Art. 17bis Tutela della maternità e paternità	"	26
	Art. 17ter Pari opportunità ed equità retributiva	"	28
	Art. 17quater Congedo matrimoniale	"	28

Art. 18	Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa	"	28
Art. 19	Trasferimento di azienda	"	32
Art. 20	Ristrutturazioni di azienda (abrogato)	"	32
Art. 21	Mutamento provvisorio di funzioni (abrogato)	"	32
Art. 22	Mutamenti di funzioni	"	32
Art. 23	Trasferimento del dirigente	"	33
Art. 24	Formazione e aggiornamento culturale e professionale, politiche attive	"	33
	Verbale di accordo sulle politiche attive e sulla formazione ad esse collegata promosse dal CCNL	"	35
Art. 25	Incompatibilità	"	35
Art. 26	Responsabilità civile e penale connessa alla prestazione	"	35
	Accordo Confservizi - Federmanager 22 dicembre 2009	"	37
	Nota a verbale agli artt. 19, 22, 23 e 26	"	38

PARTE TERZA

Tutele assistenziali e previdenziali - welfare aziendale

Art. 27	Previdenza	pag.	40
	Art. 27bis Previdenza complementare PREVINDAI	"	40
Art. 28	Assistenza sanitaria	"	41
	Art. 28bis Welfare Aziendale	"	42

PARTE QUARTA

Tutele sindacali del rapporto

Art. 29	Collegio arbitrale	pag.	44
Art. 30	Informazione e consultazione dei dirigenti	"	46
Art. 31	Partecipazione alle scelte e alla gestione dei servizi (abrogato)	"	47
Art. 32	Controversie	"	48
Art. 33	Contributi sindacali	"	48

PARTE QUINTA

Risoluzione del rapporto

Art. 34	Risoluzione del rapporto di lavoro	pag.	50
Art. 35	Preavviso	"	50

Art. 36	Trattamento di fine rapporto	"	52
Art. 37	Indennità in caso di morte	"	52
Art. 38	Anzianità	"	52

PARTE SESTA

Disposizioni generali

Art. 39	Condizioni di miglior favore	pag.	56
Art. 40	Disposizioni finali	"	56
Art. 41	Permessi ai componenti le Commissioni Confservizi - Federmanager	"	56
Art. 42	Decorrenza e durata	"	56

PARTE SETTIMA

Direttori di aziende speciali ai sensi della legge 142/1990

Art. 43	Trattamento retributivo del direttore	pag.	59
Art. 44	Preavviso del direttore	"	59

ALLEGATI

I.	Accordo Confservizi (Asstra, Federambiente, Federutility) - Federmanager 22 dicembre 2009 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali	pag.	63
II.	Accordo 19 luglio 1978 Cispel - Fndai per la compensazione delle festività sopresse	"	72
III.	Protocollo di intesa 14 dicembre 1988	"	73
IV	Accordo 7 luglio 2004 per l'adesione dei Dirigenti delle Imprese dei Servizi Pubblici al Fondo per la Formazione Professionale Continua "Fondirigenti	"	74
V.	Accordo per la costituzione del collegio arbitrale nazionale previsto dall'art. 29 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici di interesse generale	"	76

VI. Modello di Retribuzione Variabile Incentivante (RVI)	"	78
VII. Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confservizi e Federmanager.	"	88
All A. Dichiarazione ai sensi dell'Accordo	"	90

Statuti e Regolamenti FASI, ASSIDAI e PREVINDAI
sono consultabili ai seguenti indirizzi web:

www.fasi.it

www.assidai.it

www.previndai.it

PREFAZIONE

L'accordo di rinnovo del CCNL dirigenti Confservizi – Federmanager del 27 novembre 2024, può definirsi, con giusta ragione, il "contratto di apertura" alle transizioni che stanno attraversando e attraverseranno, nei servizi pubblici locali, il mondo del lavoro.

In particolare, l'accordo di rinnovo deve essere letto alla luce delle sfide che le public utilities sono chiamate ad affrontare sia in termini di transizione energetica e digitale.

Di qui l'importanza del ruolo del Management delle aziende. Un management che si confermi al passo con le sfide e che traguardi il settore verso gli obiettivi sempre più sfidanti del mercato e dell'Europa.

In questo senso, il CCNL Confservizi-Federmanager si inserisce in questa tendenza evolutiva perché dalle novità contrattuali emerge con nitidezza la volontà di investire sui dirigenti, nella consapevolezza che il Management può trasferire un'impronta su tutto il personale per imprimere un'accelerazione ai cambiamenti culturali imposti dall'evoluzione tecnologica e del mercato, anche del lavoro.

In quest'ottica, si deve leggere la riscrittura della definizione di dirigente - figura che sarà sempre più centrale nell'organizzazione aziendale – e che è avvenuta valorizzando quelle figure professionali che realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.

Anche il rilancio della formazione si muove nell'ottica di esaltare la funzione del Management come propulsiva dell'intera azienda, la formazione, infatti, costituisce la leva fondamentale di valorizzazione del dirigente come progettista e ideatore di soluzioni innovative in un periodo così complesso sotto il profilo economico e sociale, con le sfide che attendono i servizi pubblici locali per la messa a terra del PNRR.

Con questo rinnovo del CCNL dirigenti viene dunque garantita una versione più evoluta del contratto stesso e cioè all'altezza delle sfide che il sistema d'impresa dei servizi pubblici locali, rappresentato dalla Confservizi, è chiamato ad affrontare.

Francesco Macrì

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addì 27 novembre 2024, in Roma

tra

la Confservizi, rappresentata da Francesco Marci, con l'assistenza di Alessia Nicotera, Adolfo Spaziani, Carlo Rondine e Lorenzo Lama.

e

e la Federmanager rappresentata dal Presidente, Stefano Cuzzilla e dalla Delegazione composta da:

Gherardo Zei (Capo Delegazione), Marta Nappo, Andrea Amoroso, Luca Barigione, Nicola Di Donna, Lorenzo Ghiraldi, Aurelio Giammusso con l'assistenza del Direttore Generale, Mario Cardoni, Paolo Ferrario, Roberto Granatelli e Carlo Imperatore, per il presente rinnovo; e da Walter Quercioli (Capo Delegazione), Emanuela Biti, Giuseppe Califano, Nicola Di Donna, Luca Luchesini e Lorenzo Urbano con l'assistenza del Direttore Generale, Mario Cardoni, di Giancarlo Argenti, Roberto Granatelli e Cristiana Bertolotti, per il precedente rinnovo del 16 ottobre 2019.

si è convenuto quanto segue per il contratto collettivo nazionale di lavoro a valere per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità.

PREMESSA

Confservizi e Federmanager confermano la volontà di sviluppare e consolidare un modello di relazioni industriali per la valorizzazione della figura del dirigente sottolineando la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo e di crescita ai valori dell'etica e responsabilità sociale. Le Parti, oltre alla volontà di consolidare il modello di relazioni industriali in relazione alle dinamiche sociali e civili, si impegnano ad operare per lo sviluppo di modelli organizzativi inclusivi per favorire una crescita anche delle figure manageriali femminili e favoriscano la genitorialità condivisa.

Confservizi e Federmanager confermano inoltre la volontà di operare per l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che favoriscano la piena partecipazione del dirigente al conseguimento degli obiettivi aziendali. Per dare certezza agli impegni contrattuali le Parti hanno inteso rendere obbligatoria la presenza di una parte variabile nella struttura retributiva del dirigente collegata ai risultati, particolarmente rilevanti nei servizi di interesse economico generale.

Le Parti si impegnano al rilancio dell'Osservatorio bilaterale, oltre per una condivisione sulle strategie industriali del settore anche per monitorare l'attuazione effettiva di sistemi di incentivazione retributiva collegati ai risultati, verificando anche la diffusione dei modelli di riferimento congiuntamente sviluppati. Si conferma inoltre l'impegno ad operare, congiuntamente, per superare gli attuali vincoli normativi e legislativi che anche in materia retributiva non consentono lo svilupparsi di una reale autonomia di impresa.

Confservizi e Federmanager sottolineano l'importanza delle figure manageriali per lo sviluppo dei servizi industriali quale pilastro fondamentale per il rilancio dell'economia territoriale. In un contesto in cui la crescita economica deve fare i conti con sfide strutturali e trasformazioni globali, i servizi industriali di interesse generale offrono opportunità cruciali per creare valore, migliorare la competitività delle imprese e promuovere lo sviluppo sostenibile delle comunità.

L'adozione di modelli industriali sostenibili e resilienti è cruciale per affrontare le sfide legate ai cambiamenti climatici e alle risorse limitate, possono guidare la transizione ecologica e digitale favorendo l'economia circolare. Investire in servizi industriali non è solo una scelta economica, ma una necessità strategica per affrontare le sfide del futuro e costruire un modello di sviluppo più equo, resiliente e sostenibile.

L'espansione e la modernizzazione dei servizi industriali generano nuove opportunità di lavoro, spesso ad alta specializzazione, favorendo la crescita anche di figure manageriali. Attraverso l'Osservatorio bilaterale le Parti si impegnano a promuovere iniziative formative congiunte rivolte in particolare al sistema delle piccole e medie imprese, in particolare nelle aree del Mezzogiorno.

Osservatorio bilaterale permanente

Art. 1

1. L'Osservatorio bilaterale permanente, istituito dalle Parti nel CCNL 22.12.2004, composto da tre rappresentanti per ciascuna delle parti, assistiti, rispettivamente, dal responsabile dell'area lavoro di Confservizi e dal Direttore Generale di Federmanager.

Art. 2.

1. Le Parti affidano all'Osservatorio bilaterale permanente il compito di:
 - a) monitorare il livello di presenza e funzionamento delle forme di retribuzione variabile sulla base di quanto stabilito dall'apposita disposizione contrattuale;
 - b) verificare i criteri e le modalità di attuazione delle forme di retribuzione variabile collegate a obiettivi collettivi e individuali;
 - c) 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 al precedente comma 1, è compito dell'Osservatorio:
 - 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;
 - verificare 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;
 - verificare il rispetto delle norme procedurali previste nel contratto;
 - monitorare i casi di mancata attivazione o non coerente attuazione di tali sistemi retributivi incentivanti e premianti e le relative iniziative assunte dalle parti;
 - adottare iniziative formative congiunte per promuovere l'applicazione di tali sistemi di cui sopra nelle realtà in cui non sono presenti;
 - favorire la diffusione di "best practice" di attuazione dei sistemi di cui sopra, riservando particolare attenzione alle iniziative rivolte al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti. A tal proposito, all'art. 12 comma 9, le Parti hanno deciso di adottare modelli attuativi di retribuzione variabile incentivante che, adattandosi alle diverse tipologie aziendali, potranno essere

utilizzati dalle aziende per una corretta attuazione di tali sistemi.

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 del comma 8 dell'art. 12 "retribuzione variabile incentivante" del presente CCNL.
- 4bis. Le parti attribuiscono altresì all'Osservatorio l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. L'Osservatorio, inoltre, provvederà con iniziative specificatamente dedicate alla diffusione di tali "best practice".
5. L'Osservatorio monitora il grado di attuazione delle previsioni contenute nella Premessa, nel presente articolo e nel 5° comma dell'art. 30 del presente CCNL, 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. Le Parti si impegnano a promuovere riunioni annuali delle Delegazioni plenarie per riferire circa i risultati dell'attività condotte onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

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 al punto 2 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 punto 2, e di assumere ogni opportuna e conseguente determinazione volta al raggiungimento degli obiettivi condivisi ed indicati nella premessa del presente CCNL.

-
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 Feder-manager ed una volta approvati sono ripartiti pariteticamente.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1

Applicabilità del contratto - Qualifica del dirigente e suo riconoscimento

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 o di un suo ramo funzionalmente autonomo.
2. Il presente contratto si applica ai dirigenti delle imprese che gestiscono servizi di pubblica utilità e di interesse generale. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda; rientrano altresì nella suddetta definizione quelle figure professionali, di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale, che concorrono a definire e realizzano obiettivi dell'impresa o di un suo ramo funzionalmente autonomo.
3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.
4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente devono essere preventivamente sottoposte alla procedura prevista dal successivo art. 32 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.

Art. 2

Costituzione del rapporto - Periodo di prova

1. Le assunzioni dei dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. L'assunzione o la promozione a dirigente debbono essere effettuate per iscritto con indicazione della decorrenza, delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto.
3. Il periodo di prova, nel caso di assunzione a tempo determinato, è disciplinato ai sensi dell'art.7, c.2, del D.Lgs. 104/2022. Pertanto, per i contratti a termine di durata pari o superiore ai 12 mesi si applica il criterio di un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data d'inizio del rapporto di lavoro.

PARTE SECONDA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 3

I. Struttura della retribuzione

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.

¹ Vedi parte III "disciplina transitoria", comma 1, lett. b".

II. Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG)

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 e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. A valere dall'anno 2025 il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 80.000 euro e a 85.000 euro dall'anno 2026.
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-Parte I-comma 1, lettera a1) di cui al presente CCNL;
 - gli aumenti di anzianità di cui all'art.3-Parte I-comma 1, lettera b) di cui al presente CCNL;
 - i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili. Esclusivamente per il personale dirigente impegnato in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile, denominati "Piani Vendita" di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile, ai fini del confronto di cui al presente comma verranno prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi Piani Vendita.
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 saranno attribuite 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 al mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, sarà incrementato di un importo pari all'una tantum erogato 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 - Parte I - comma 1,

² Oggi art. 43 "Trattamento retributivo del direttore"

lett. a2), per assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

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, sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese utile, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

CLAUSOLA COMPROMISSORIA

Ogni eventuale controversia individuale, plurima o collettiva relativa all'interpretazione della presente Parte Seconda - 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.

III. Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) in vigore del CCNL 2019/2023, al dirigente già in servizio alla data del 21 dicembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.
Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.
A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.
- b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

IV. Clausola compromissoria

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

L'art. 4 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 4 dell'Accordo 21 dicembre 2004.

Art. 5

Trattamento retributivo del direttore (di azienda speciale)

Ora art. 43 *"Trattamento retributivo del direttore"*.

Art. 6

Elemento di maggiorazione della retribuzione

L'art. 6 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 6 dell'Accordo 21 dicembre 2004.

Art. 7

Elemento aggiuntivo della retribuzione

L'art. 7 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 7 dell'Accordo 21 dicembre 2004.

Art. 8

Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione

L'art. 8 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 8 dell'Accordo 21 dicembre 2004.

Art. 9

Livelli funzionali aziendali

L'art. 9 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 9 dell'Accordo 21 dicembre 2004.

Art. 10

Aumenti periodici di anzianità

L'art. 10 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 10 dell'Accordo 21 dicembre 2004. Con l'Accordo del 22 dicembre 2009, è stata concordata la disciplina transitoria riportata in calce al precedente art. 3.

Art. 11

Meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni

L'art. 11 del CCNL del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 11 dell'Accordo 21 dicembre 2004.

Art. 12

Retribuzione variabile incentivante RVI. (MBO-Management By Objective)

1. Le imprese devono adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Dell'applicazione di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la RSA dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione e daranno seguito ad un incontro ove espressamente richiesto. In ogni caso, i sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati devono computare, ai fini della determinazione del compenso, i periodi di congedo di maternità e paternità obbligatori e di congedo parentale.
2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali restano allegati al presente contratto i tre modelli di MBO già indicati nel contratto 22 dicembre 2009, cui se ne aggiunge un quarto, di seguito descritto, destinato in particolare, alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche, tale da rafforzare il legame tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore, nel medio/lungo periodo, dell'impresa.

Il suddetto modello poggia sulla divisione dell'incentivo in due parti:

- una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), finalizzato a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;
 - una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. Triennio, "c.d. LTI-Long Term Incentive") caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio.
- Tale componente variabile viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza

del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario. Sul piano operativo, fatto 100% il sistema di MBO complessivo, il 50%(o altra percentuale da stabilire a livello aziendale) dell'MBO viene erogato al raggiungimento del risultato annuale (obiettivo a breve termine), mentre il restante viene accantonato, pro quota, con erogazione differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.

Art. 13

Benemerenze nazionali

L'art. 13 è stato abrogato con il rinnovo del CCNL18 dicembre 2015.

Art. 14

Ferie

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/FNDAI del 19 luglio 1978 (Allegato III).³
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 retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le quattro settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che via sia stato espresso invito del datore a fruire di

tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta una indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

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 21 dicembre 2004 è quella maturata in azienda anche in altra qualifica.

Art. 15

Aspettativa

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,

³ Comma così sostituito dall'Accordo 21 dicembre 2004

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

1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili pari a € 100,00 (cento/00).
2. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente Contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 17

Trattamento di malattia

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. Il suddetto periodo di conservazione del posto è elevato a 18 mesi nel caso di patologie oncologiche. Il suddetto periodo di conservazione del posto di 12 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, mentre i 6 mesi aggiuntivi, per i casi di patologie oncologiche, troveranno applicazione soltanto nel primo triennio dall'insorgenza della patologia ove debitamente

certificata e comunicata dal dirigente all'azienda.

2. È 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. Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita. Le parti si riservano di verificare la possibilità che nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al FASI, i contributi ad esso dovuti possano essere a carico della Gestione Separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.
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.

Art. 17bis

Tutela della maternità e paternità e della genitorialità condivisa

1. 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.
 - 1-bis. La contrattazione aziendale può estendere convenzionalmente il periodo di congedo obbligatorio di paternità di cui all'art. 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.
2. 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'art.15 della Legge 08 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto Previdenziale.

3. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali in materia in vigore per gli impianti di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.
4. Al fine di facilitare il reinserimento nell'organizzazione al rientro dal periodo di astensione obbligatoria, la/il dirigente potrà avere un incontro con il datore di lavoro per identificare eventuali misure di supporto per il periodo di astensione e, durante lo stesso, se lo desidera, avere degli incontri calendarizzati per rimanere costantemente informata/o sulle attività di propria competenza e sulle novità operative della propria area e/o dell'azienda, secondo modalità concordate con il datore di lavoro. Su richiesta della/del dirigente l'incontro potrà avvenire con l'assistenza della RSA, ove esistente.
5. Le Parti convengono che per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 l'indennità pari all'80 per cento della retribuzione prevista dall'art. 34 del decreto nel caso di fruizione del permesso fino al sesto anno di vita del bambino, per il primo mese di congedo, salvo diversa disposizione di legge, è integrata fino al 100 per cento della retribuzione.
6. Al termine dei periodi di congedo di cui ai capi III, IV, V del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 il/la dirigente ha diritto, salvo che espressamente vi rinunci in sede protetta, alla conservazione del posto di lavoro e di permanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale

Le parti intendono promuovere l'adozione di misure di gestione flessibile della prestazione lavorativa per i dirigenti con figli di età inferiore ai dodici anni o con figli con disabilità riconosciuta, ovvero per i dirigenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado beneficiari della l. 104/1992, compatibilmente con la peculiare disciplina dell'orario di lavoro dei dirigenti (art. 17, 5° comma, lett. a), D. Lgs. 66/2003).

Art. 17ter

Pari opportunità ed equità retributiva

1. Le Parti intendono promuovere l'adozione di misure volte a ridurre il divario di genere, diffondendo al contempo una cultura inclusiva e neutrale di crescita professionale e di equità remunerativa basata sulla meritocrazia. In questo senso, le Parti condividono l'opportunità di promuovere e diffondere iniziative volte all'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese che hanno alle proprie dipendenze dirigenti uomini e donne, con il coinvolgimento, ove esistenti, delle relative rappresentanze sindacali
2. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'Osservatorio bilaterale permanente che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.
3. A tal fine le aziende associate al sistema di rappresentanza di Confservizi che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 del D.L 11 aprile 2006, n. 198, anche all'Osservatorio bilaterale permanente.

Art. 17quater

Congedo matrimoniale

1. In occasione di matrimonio compete al dirigente non in prova un periodo di congedo di 15 giorni anche consecutivi, da fruirsi nei termini concordati con l'impresa, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio retribuita al 100% con relativo trattamento previdenziale.
2. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni.
3. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto, in occasione del matrimonio, con un preavviso di almeno tre mesi dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Art. 18

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

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 corrispon-

derà 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

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 come definita dal comma 3. 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 come definito dal comma 3.

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 deve 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 ovvero 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 decorrere dal 1° gennaio 2025, ad euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 300,00 (trecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di in-

trodurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto con la finalità di proporre la migliore tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.

6. Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilita, operano a decorrere dalle date indicate.
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

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

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. Il dirigente il quale, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda non intenda continuare il proprio rapporto di lavoro, può, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso e con il riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 20

Ristrutturazioni d'azienda

L'art. 20 è abrogato.

Art. 21

Mutamento provvisorio di funzioni

L'art. 21 è abrogato.

Art. 22

Mutamenti di funzioni

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla posizione ricoperta, risolva entro 60 giorni, ma con un preavviso di almeno 15 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Art. 23

Trasferimento del dirigente

1. Il dirigente può essere trasferito da una sede od altra sede della stessa azienda con comunicazione scritta e con un preavviso non inferiore a tre mesi ovvero a quattro mesi quando il dirigente abbia familiari conviventi a carico. Il trasferimento deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative o produttive.
2. Al dirigente trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese cui andrà incontro, per sè 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 individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno e del dirigente con figli a carico con una disabilità riconosciuta. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

Art. 24

Formazione e aggiornamento culturale e professionale, politiche attive

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione agli impegni assunti con gli Accordi 7 luglio 2004 e 21 dicembre 2004, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, 1° comma, terzo periodo della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, il Fondo denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", che ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso le aziende aderenti al Fondo per la loro employability.

2. Per quanto riguarda lo Statuto ed il Regolamento di "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", le Parti fanno espresso rinvio alle intese di cui al punto 1.
- 2.1. Le parti convengono che per sostenere l'attività della Fondazione «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», a partire dal 2025, le imprese verseranno la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio. Tale contributo andrà ad integrare le risorse private della Fondazione. La decorrenza e le modalità di adempimento dell'obbligo contributivo saranno stabilite con separate intese che definiranno nel dettaglio le iniziative da finanziare con tale contributo.
- 2.2. Confservizi e Federmanager concordano nel ritenere opportuno che le politiche di formazione professionale siano oggetto di un incontro con le RSA ove esistenti.
3. Le parti convengono di considerare la formazione e le politiche attive un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese.
4. Le parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei dirigenti in servizio per i quali potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree ed ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni 3 anni. Il percorso potrà essere utilizzato anche dai dirigenti disoccupati come strumento propedeutico all'attività di ricollocazione.
5. Le parti, riconoscendo il valore strategico delle politiche attive finalizzate al ricollocamento dei dirigenti licenziati, si impegnano a definire entro il 31.12.2019 le modalità per la fruizione di un percorso di outplacement da realizzare attraverso società in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale, prendendo anche a riferimento modelli applicati in altri settori.
6. L'attivazione dello strumento di outplacement, che deve rispondere al percorso definito nel verbale allegato al presente contratto, deve essere espressamente richiesta dal dirigente interessato nell'ambito dell'accordo con cui si regolano le condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro. Il valore del servizio di outplacement non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.
7. In considerazione di quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'art. 24 del contratto collettivo, con il presente accordo le parti definiscono le fasi del percorso di outplacement che dovrà essere strutturato come segue:
 - Assessment o bilancio delle competenze professionali e trasversali (on line e/o face to

face) per far emergere in termini di valutazione e orientamento le:

- a) Conoscenze tecnico-professionali
 - b) Capacità comportamentali
 - c) Competenze trasversali
 - d) Motivazioni
 - e) Aspirazioni
- Stella di profilature di employability manageriale o matrice di ricollocabilità per indirizzare il dirigente su vie di sviluppo coerenti con le proprie caratteristiche e i fabbisogni dell'impresa in cui già lavora e/o delle imprese;
 - Personal plan che descrive le azioni da compiere con idonei percorsi di formazione per valorizzare la propria spendibilità in azienda o sul mercato, coaching/mentoring, autoimprenditorialità, no profit, ecc. per una riconfigurazione professionale;
 - Formazione relativa agli strumenti di ricollocazione (social networking, conoscenza dei canali di ricollocazione, il Curriculum Vitae, la preparazione al colloquio di selezione).

Art. 25

Incompatibilità

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

1. La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda, che provvede a propria cura e spese attraverso polizze assicurative RCT e RCO.
2. È altresì a carico dell'azienda la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. L'azienda provvede a sua cura e spese a stipulare idoneo contratto assicurativo a copertura dei danni da essa subiti in conseguenza dei predetti fatti, nei limiti su esposti, salvo migliori offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del dirigente.
3. Entrambe le coperture di cui ai commi 1 e 2 prevedono la rinuncia alla rivalsa sul dirigente responsabile.
4. Sono a carico dell'azienda le spese legali, per ogni grado di giudizio, che il dirigente

dovesse sostenere per procedimenti civili promossi da terzi nei suoi confronti per le fattispecie di cui ai commi precedenti.

5. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, il dirigente che risolva il rapporto di lavoro 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.
6. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. L'azienda fa assistere il dirigente da un legale che sia di gradimento del dirigente stesso.
7. 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.
8. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi dall'1 al 6 si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
9. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi 5, 6 e 7 sono escluse nei casi di dolo e colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. 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.
10. Le coperture assicurative per le responsabilità del dirigente che non sono poste in capo all'azienda dalle clausole del presente contratto collettivo di lavoro nonché per le fattispecie in cui la legge dichiara nulli i contratti di assicurazione stipulati dal datore di lavoro a favore di dirigenti o amministratori⁴ sono a carico del dirigente. L'Azienda è tenuta in ogni caso ad informare per iscritto il dirigente circa la possibilità di accedere ad una polizza assicurativa, individuata dalle Parti stipulanti il presente CCNL per la copertura dei rischi di cui sopra, indicando le condizioni contrattuali e l'importo del premio. Le Parti sono impegnate ad individuare una polizza assicurativa che includa anche i casi di colpa grave e che copra anche le spese legali a carico del dirigente, in ogni grado di giudizio ed in qualsiasi sede penale, civile, amministrativa o tributaria, per procedi-

menti promossi in relazione alle responsabilità contemplate nel presente comma.

Nota a verbale all'art. 26

La disciplina contrattuale prevista nel presente articolo con le modifiche ad esso apportate ha effetto dal 1° gennaio 2012.

Dichiarazione a verbale

Le parti confermano l'impegno a ricercare idonee soluzioni assicurative collettive cumulative delle coperture previste dagli art. 18 e 26 del CCNL, tramite la gestione separata Fasi "non auto sufficienza", avvalendosi del supporto tecnico ed economico della società IWS SpA istituita tra le scriventi parti e il Fasi, con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese da definirsi entro il 31 dicembre 2025.

Accordo Confservizi - Federmanager 22 dicembre 2009

Visti gli accordi 21 dicembre 2004 e 7 maggio 2003 con i quali 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 presente 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, convergono:

- 1. di costituire un Gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 2012, 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 con-*

⁴ Vedi legge 24 dicembre 2007 n. 244 art. 3 comma 59

corsuale, 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 e patrimoniale 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

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

PARTE TERZA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI -
WELFARE AZIENDALE

Art. 27

Previdenza

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

Art. 27bis

Previdenza Complementare - PREVINDAI

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fare riferimento e rinvio, e che costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.
2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.
3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI - Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate: a. con decorrenza dal 1° gennaio 2025, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:
 - a1) a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000,00 (duecentomila/00) euro annui, che non può risultare inferiore a 4.800 euro;
 - a2) a carico dell'impresa, nella misura minima di un ulteriore 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 200.000,00 (duecentomila/00) euro annui, che si aggiunge alla quota di cui al punto a.1;
 - a3) a carico dei dirigenti, nella misura minima pari al 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita fino al limite di 200.000,00 (duecentomila) euro annui;
 - a4) fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota pari alla metà della

- contribuzione dovuta dal dirigente stesso, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dal 1° gennaio 2025 di cui ai punti a.1. e a.2.;
- b) la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;
 - c) la contribuzione di cui ai precedenti punti a.1. e a.2. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.4., senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previdai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;
 - d) per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi dei punti a.1. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;
 - e) il confronto fra il contributo minimale di 4.800 euro e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;
 - f) la contribuzione di cui al punto a.3., salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a.4., corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;
 - g) le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e f. sono fissate dal Consiglio di amministrazione del Fondo;
 - h) il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;
 - i) si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificati dal presente articolo.

Art. 28

Assistenza sanitaria

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. Le parti prendono atto delle modifiche intervenute nello Statuto del Fondo e della nuova contribuzione definita dagli organismi del Fondo a decorrere dall'1.01.2019.
5. Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI ed Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzare il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà, le parti auspicano che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previste per l'iscritto FASI e ne valuteranno gli effetti sul presente contratto.

Art. 28bis

Welfare aziendale

Confservizi e Federmanager concordano nel ritenere che adeguate iniziative di welfare, da attuare a livello aziendale, previo incontro con le RSA ove esistenti, costituiscano un valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai dirigenti e si impegnano a proporre iniziative di sensibilizzazione delle imprese su queste tematiche.

PARTE QUARTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 29**Collegio Arbitrale**

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 (i).
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 giustificato.
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 di-

sporre 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. Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente ai termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale, quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre i due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- e) oltre i quindici anni di anzianità aziendale, da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.

14. 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.

15. Il compenso degli altri componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.

Dichiarazione a verbale

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 rappresentati 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 rappresentati, 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

Informazione e consultazione dei dirigenti

- 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 le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle clausole contrattuali, ivi comprese

quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.

5. In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive, ai sistemi di retribuzione variabile ed in materia di pari opportunità: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Premessa" del contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.
6. Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.
7. Le parti concordano che le imprese non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'impresa e/o creare notevoli difficoltà.
8. Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 22 dicembre 2009, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.
9. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

Nota transitoria

Quanto previsto ai punti a) e b) del comma 4 e al comma 10 non si applica alle aziende trasformate in società persone giuridiche private.

Art. 31

Partecipazione alle scelte e alla gestione dei servizi

È stato abrogato con il rinnovo del 16.10.2019

Art. 32

Controversie*

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 di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge all'esame congiunto tra l'azienda e la R.S.A se presente.
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.

Art. 33

Contributi sindacali

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.

* La procedura per la rinnovazione dei CCNL e degli Accordi Nazionali è definita dal Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1988 riportato nell'allegato III.

PARTE QUINTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 34

Risoluzione del rapporto di lavoro

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 nella lettera di recesso.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta 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, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.

Art. 35Preavviso⁵

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 sei di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
 - b) mesi otto di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
 - c) mesi dieci di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
 - d) mesi dodici di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.
2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

⁵ I commi da 11 a 16 del testo coordinato 15 novembre 2000 sono confluiti in articolo *ad hoc* vedi Parte VII, art. 44.

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. È 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.
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. 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. 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

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 per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano come retribuzione tutti gli elementi aventi carattere continuativo, e i trattamenti economici derivanti, a partire dall'esercizio 2025, dall'adozione dei sistemi di retribuzione variabile previsti dal nuovo comma 1 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

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

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 stesso⁶.

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.

⁶ Vedi verbale di interpretazione Confservizi - Federmanager 31 ottobre 2006 in calce all'art. 14 "Ferie".

PARTE SESTA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 39

Condizioni di miglior favore

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*.
2. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto, valgono, in quanto compatibili con la figura del dirigente, le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

Art. 40

Disposizioni finali

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

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

1. Il contratto collettivo, rinnovato con l'accordo del 27 novembre 2024, decorre dal 1° gennaio 2025 e avrà scadenza il 31 dicembre 2027.
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.

3. Le Parti, in considerazione della decorrenza del presente contratto a partire dal 1° gennaio 2025, concordano di erogare, a copertura dell'anno 2024 ed entro il mese di marzo del 2025, un importo *una tantum* onnicomprensivo, pari al 6% del trattamento economico annuo lordo riconosciuto nel 2024, ai dirigenti che:
- a) risultino inquadrati come tali in azienda almeno dal 1° gennaio 2019;
 - b) fruiscano nel 2024 di un trattamento economico annuo lordo (come definito all'art. 3, comma 3, del CCNL), fino a € 100.000 (centomila/00);
 - c) nel periodo di vigenza del precedente rinnovo e fino al momento della stipula del presente contratto, non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli aumenti di anzianità ed i compensi e gli aumenti dovuti per l'adeguamento al TMCG.

Dichiarazione a verbale

Le Parti intendono chiarire che per "compensi di altra natura", la cui percezione esclude i dirigenti dalla fruizione dell'importo una tantum, si vogliono intendere anche i fringe benefit (intendendosi per tali i beni e servizi erogati ad personam al dirigente) riconosciuti per la prima volta dal 1° gennaio 2019 e che non siano stati attribuiti al solo scopo di garantire al dirigente la fruizione di un trattamento economico complessivo annuo lordo pari al TMCG. Non costituiscono invece "compensi di altra natura", idonei ad escludere il riconoscimento dell'una tantum sopra delineata, le misure di welfare riconosciute dall'azienda alla generalità dei dipendenti ed eventualmente fruite dal dirigente, né le corresponsioni una tantum, né compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (MBO).

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che il complessivo trattamento economico e normativo derivante dal rinnovo del contratto concluso in data 27 novembre 2024 costituisce una disciplina di miglior favore per i dirigenti, anche con riferimento ai singoli istituti oggetto di nuova e specifica regolamentazione, rispetto al contratto collettivo nazionale del 31 dicembre 1948, recepito dal D.P.R. 2 gennaio 1962, n. 483.

PARTE SETTIMA

DIRETTORI DI AZIENDE SPECIALI
AI SENSI DELLA LEGGE 142/1990

Art. 43

Trattamento retributivo del direttore*

1. Fermo restando il rispetto della retribuzione minima di cui all'art. 3 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) 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 a verbale all'art. 43 - Trattamento retributivo del direttore

In relazione al cambiamento della struttura retributiva di cui al presente accordo, in particolare all'art. 3, le disposizioni dell'art. 43 continuano ad applicarsi esclusivamente ai direttori in servizio alla data del rinnovo del 27 novembre 2024.

Art. 44

Preavviso del direttore

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. 902.⁷

* Nota della Confservizi: Per il Direttore di cui all'art. 5 si intende il Direttore di aziende consortili o speciali, ai sensi della Legge 142/90.

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.
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.

⁷ 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 deve essere congruamente motivata ed immediatamente comunicata al direttore. (art. 35 D.P.R. 902/1986)

ALLEGATI

Allegato I

Accordo Confservizi (Asstra, Federambiente, Federutility) - Federmanager 22 dicembre 2009 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali

Allegato II

Accordo 19 luglio 1978 Cispel - Fndai per la compensazione delle festività sopresse

Allegato III

Protocollo di intesa 14 dicembre 1988

Allegato IV

Accordo 7 luglio 2004 per l'adesione dei Dirigenti delle Imprese dei Servizi Pubblici al Fondo per la Formazione Professionale Continua "Fondirigenti»

Allegato V

Accordo per la costituzione del collegio arbitrale nazionale previsto dall'art. 29 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici di interesse generale

Allegato VI

Modello di Retribuzione Variabile Incentivante (RVI)

Allegato VII

Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confservizi e Federmanager

ALL. I
ACCORDO CONFSERVIZI (ASSTRA, FEDERAMBIENTE, FEDERUTILITY) -
FEDERMANAGER PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO 21 DICEMBRE 2004
PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Addì, 22 dicembre 2009, in Roma

tra

CONFSERVIZI (Asstra, Federambiente, Federutility)

e

FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004 per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali:

Nota: tutte le modifiche al testo contrattuale sono riferite al "Testo coordinato" 16 luglio 2007. Le Parti provvederanno alla redazione di un nuovo Testo coordinato e ove necessario alla nuova numerazione degli articoli.

Premessa

La Premessa all'accordo 21 dicembre 2004 è sostituita dalla seguente:

Le Parti ribadiscono la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo per affrontare le sfide della concorrenza e del mercato, nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa, in particolare nell'attuale fase evolutiva delle imprese dei servizi pubblici.

Le Parti confermano pertanto l'esigenza di promuovere un modello di relazioni industriali coerente con il ruolo strategico del Dirigente e di favorire la diffusione di modelli gestionali e retributivi che valorizzino le risorse dirigenziali, dando effettiva attuazione alle previsioni contrattuali in materia di retribuzione variabile incentivante.

Nell'ambito dell'affermazione di tale modello innovativo di relazioni industriali, in ordine

alle politiche retributive e ai sistemi retributivi incentivanti e premianti, ai piani aziendali di formazione continua anche con il finanziamento di Fondirigenti e, più in generale, alle strategie e agli assetti organizzativi aziendali, le imprese, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli e prerogative, consulteranno la rappresentanza aziendale o territoriale dei dirigenti nelle forme e modalità che verranno ritenute più idonee.

Le Parti affidano all'Osservatorio bilaterale permanente il compito di monitorare il livello di presenza e funzionamento delle forme di retribuzione variabile sulla base di quanto stabilito dall'apposita disposizione contrattuale, nonché di adottare iniziative formative congiunte per promuovere l'applicazione di tali sistemi nelle realtà in cui non sono presenti, favorendo la diffusione di "buone pratiche" di attuazione dei modelli di cui sopra, riservando particolare attenzione alle iniziative rivolte al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti.

Le Parti concordano inoltre di promuovere riunioni annuali delle Delegazioni plenarie per riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Art. 3, Il paragrafo

rattamento minimo complessivo di garanzia

All'art. 3, Il paragrafo, comma 2, il secondo ed il terzo capoverso sono sostituiti dai seguenti tre capoversi:

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

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

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

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

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicem-

bre 2013, a valere dall'anno 2013, è stabilito:

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

All'art. 3, Il paragrafo, comma 2, dopo il terzo nuovo capoverso se ne aggiunge un quarto:

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

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

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

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

Il paragrafo III dell'art. 3 "Disciplina transitoria" è così sostituito:

III. Disciplina transitoria

1. Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) in via transitoria e per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al dirigente già in servizio alla data del 21 dicembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

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

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei pre-

cedenti contratti collettivi.

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

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

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

Gli art. 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, 10 - Aumenti periodici di anzianità e 11 - Meccanismo per l'adeguamento automatico della retribuzione, sono cancellati.

L'art. 5 - Trattamento retributivo del direttore (di azienda speciale) è sostituito dall'art. 43 della Parte VII

All'art. 12 - Retribuzione variabile incentivante - è aggiunto il seguente comma 9:

9. Le parti si impegnano ad elaborare entro il 31 marzo 2010 alcuni modelli alternativi di retribuzione variabile incentivante che, adattandosi alle diverse tipologie aziendali, potranno essere utilizzati dalle aziende per una corretta attuazione di questo istituto contrattuale.

Art. 16

Trasferte e missioni

All'art. 16, al comma 1, dopo il secondo periodo, si aggiunge un terzo periodo:

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

Art. 18

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

All'art. 18, comma 5, dopo il terzo periodo si aggiunge un quarto:

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

All'art. 18, comma 5, dopo il nuovo quarto periodo, il successivo è così sostituito:

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

Art. 26

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Disposizione transitoria

Le parti convengono di istituire un Gruppo di lavoro che verifichi la possibilità di attivare delle coperture assicurative, con particolare riguardo alla responsabilità patrimoniale personale e alle spese legali, con specifico riferimento ai profili di responsabilità tipici delle attività di servizio pubblico, nel rispetto delle normative vigenti. Le risultanze di tale verifica dovranno essere presentate alle Delegazioni entro il 31 marzo 2010.

Art. 29

Collegio arbitrale

All'art. 29, il comma 14 è sostituito dal seguente:

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

- 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.

L'art. 30 - Rappresentanze sindacali aziendali - è sostituito dal seguente:

Art. 30

Informazione e consultazione dei dirigenti

Al comma 4, lett. c), dopo la parola "dirigenza", aggiungere ", ivi comprese le politiche retributive".

Nuovi commi 5., 6., 7., 8. e 9.:

5. Le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive ed ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Premessa" del presente contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.
6. Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.
7. Le parti concordano che le imprese non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'impresa e/o creare notevoli difficoltà.
8. Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro .. dicembre 2009, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.
9. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

Il precedente comma 5. diventa il comma 10.

Nota transitoria

Le parole "comma 5." sono sostituite da "comma 10.".

Art. 42

Decorrenza e durata

L'art. 42, primo comma, è sostituito dal seguente:

Il presente contratto decorre dal 22 dicembre 2009, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2013.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE - PREVINDAI

Le Parti, preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con accordo 25 novembre 2009, concordano quanto segue:

- a) con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai – o che vi aderiranno – con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:
 - a1) a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 150.000,00 (centocinquantomila/00) euro annui;
 - a2) a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a1);
- b) la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a) è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;
- c) la contribuzione di cui al precedente punto a1) corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previndai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;
- d) sempre con decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo – o che vi aderiranno – con versamento anche della quota a proprio carico e che abbiano un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a sei anni compiuti, il contributo annuo a carico dell'azienda di cui al precedente punto a.1. non può risultare inferiore a 4.000,00 (quattromila/00) euro. Tale livello minimo è stabilito in 4.500,00 (quattromilacinquecento/00) euro per il 2012 e in 4.800,00 (quattromilaottocento/00) euro a decorrere dal 2013;
- e) per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del comma c. sarà riproporzionato in relazione ai

- mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;
- f) il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto c. e la contribuzione come determinata al precedente punto a1) deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente, a condizione che, a tale data, il dirigente abbia maturato un'anzianità superiore ai 6 anni nella qualifica presso la stessa azienda. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;
- g) la contribuzione di cui al punto a2) corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;
- h) le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;
- i) il presente accordo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;
- j) si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - FASI

Le Parti, preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con accordo 25 novembre 2009, concordano quanto segue:

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

BILANCIO DELLE COMPETENZE

Le parti, preso atto di quanto stabilito da Federmanager e Confindustria con accordo del 25

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

novembre 2009, convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei dirigenti in servizio per i quali potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment.

Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni 5 anni.

Il percorso potrà essere utilizzato anche dai dirigenti disoccupati.

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

Le parti si impegnano a costituire un Gruppo di studio che esamini la possibilità di aderire alla Gestione separata Fasi per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati.

ALL. II
ACCORDO CISPEL - FNDAI PER LA 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 nonchè delle solennità civili sopprese 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 una 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 sopprese cumulandole con i permessi spettanti come sopra per gli anni 1978 e 1979.

CISPEL

FNDAI

ALL. III
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 FNDAl 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 FNDAl 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.

CISPEL

FNDAl

ALL. IV
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.

CONFSERVIZI

FEDERMANAGER

ALL. V
ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DEL COLLEGIO ARBITRALE NAZIONALE
PREVISTO DALL'ART. 29 DEL VIGENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE DEI SERVIZI PUBBLICI
DI INTERESSE GENERALE

Roma, 27 novembre 2024

CONFSERVIZI – Confederazione dei servizi pubblici locali, rappresentata dal responsabile dell'area sindacale Adolfo Spaziani

e

IFEDERMANAGER – Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi, rappresentata dal Direttore Generale, Mario Cardoni

dovendo procedersi all'applicazione dell'art. 29 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici di interesse generale;

si è convenuto quanto segue:

1) Viene costituito un Collegio Arbitrale avente la durata prevista dall'art. 29 del vigente CCNL per decidere sui ricorsi presentati dai dirigenti delle imprese dei servizi pubblici di interesse generale aderenti a Confservizi avverso il proprio licenziamento nei termini e con le modalità stabiliti dal citato art. 29.

2) Il Collegio Arbitrale ha sede in Roma, Via Ravenna n. 14 presso l'ufficio sindacale messo a disposizione da Federmanager, che svolgerà anche le funzioni di Segreteria, assumendo a proprio carico le relative spese di segreteria ed usando, per tutti gli atti ed adempimenti relativi, carta intestata in modo seguente: "Collegio Arbitrale Nazionale costituito ex art. 29 del vigente CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici di interesse generale".

3) Viene concordemente nominato Presidente del Collegio Arbitrale il Prof. Angelo Pandolfo

4) Vengono nominati membri permanenti del Collegio, Arbitri di parte:

- per i Dirigenti Mario Cardoni e Stefano Minucci;
- per la parte imprenditoriale il Dr. Carlo Rondine ed il Dr. Paolo Ignesti.

5) Gli arbitri di parte potranno essere sostituiti di volta in volta, ai sensi del 4° comma dell'art. 29, con altri nominativi indicati dalle Organizzazioni sindacali interessate mediante comunicazione da rinviare alla Segreteria del Collegio, per il tramite della rispettiva organizzazione, entro il termine massimo della data fissata per la prima riunione.

6) Le riunioni del Collegio potranno essere convocate consentendo la partecipazione sia in presenza che da remoto.

7) Il compenso per il Presidente del Collegio Arbitrale viene fissato in € 1.500,00, più oneri accessori di legge, per procedure che richiedano fino a tre riunioni aggiungendosi un gettone di presenza di € 250,00 per ogni riunione successiva alla terza fino ad un massimo di ulteriori quattro riunioni.

8) Ciascuna delle parti in causa (azienda e dirigente), contestualmente alla prima riunione del Collegio Arbitrale, è tenuta al pagamento delle somme relative al compenso per il Presidente dell'Organo indicato al precedente punto 5) per le prime 3 riunioni, il cui importo verrà indicato dalla Segreteria del Collegio nella comunicazione con la quale sarà convocata la prima riunione dell'Organo. Ai sensi del penultimo comma del citato art. 29 il compenso per il Presidente sarà in ogni caso ripartito al 50% tra le sopra richiamate parti in causa.

9) Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente verbale convengono che, salvo loro diversa volontà, il presente Collegio rimarrà in carica anche a seguito del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, dovendosi considerare la clausola che prevede la costituzione del Collegio, meramente ripetitiva di quella attualmente in vigore.

Gli arbitri di parte saranno compensati rispettivamente dai singoli dirigenti e dalle Aziende interessate.

Letto, confermato e sottoscritto

CONFSERVIZI

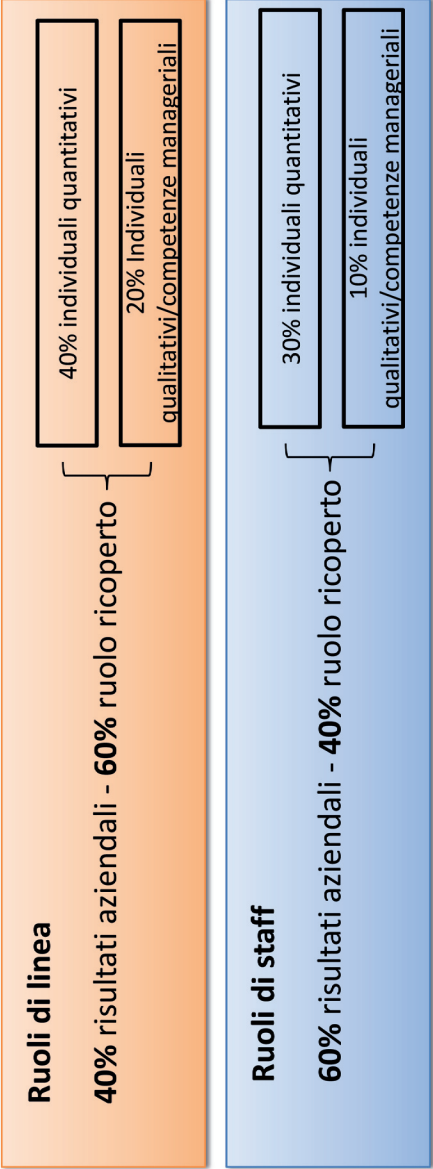
FEDERMANAGER

ALL.VI

Modello di Retribuzione Variabile Incentivante

Valore dell'incentivo e composizione degli obiettivi

- Valore dell'Incentivo da corrispondere in ragione del raggiungimento degli obiettivi (target) può essere definito in cifra fissa oppure in misura percentuale sulla retribuzione del dirigente
- E' possibile misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi, eventualmente fissando una soglia minima per l'accettabilità del risultato e quindi, per la corrispondenza dell'incentivo.
- E' opportuno differenziare la composizione degli obiettivi in ragione dei ruoli e delle responsabilità. A titolo esemplificativo:



Calcolo dell'Incentivo

Il calcolo dell'incentivo avviene nel seguente modo:

1. Si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento del risultato conseguito ottenendo il punteggio di ogni obiettivo
2. Si sommano i punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi e si ottengono i punti totali
3. Si moltiplica l'incentivo al target per i punti totali diviso 100
4. L'importo così calcolato rappresenta l'incentivo da corrispondere al dirigente

Obiettivi e misura dell’incentivo

Importo dei punti conseguiti per livelli di risultato per ciascun obiettivo

Punti conseguiti	
1	<90 %
2	Da 90% a 97%
3	Da 97% a 105%
4	Da 105% a 120%
5	> 120 %
0	

Grado di raggiungimento dell'obiettivo

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Resp. Amministrazione e Finanza
Ruolo: Staff
Retribuzione: 100
Incentivo al Target: 20

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso	<90%	90-97%	97-105%	105-120%	>120%	Risultato Conseguito	Punti Ponderati
1. Riduzione dei costi del 5%	30%	<4,75%	4,75-4,85%	4,85-5,25%	5,25-6,00%	>6%	5,10%	30
2. Fatturato /Valore della Produzione totale 50 milioni €	30%	< 45	45-48,50	48,5-52,5	52,5-60	>60Mil	53.000.000	36
3. Riduzione in giorni dei tempi medi di incasso dai clienti/recupero evasione/morosità (es. 15 gg.)	20%	<13	13-14	15	16-17	>17	14 giorni	16
4. Ridurre in % il costo della Funzione (es. del 5%)	10%	<4 %	4-4,7%	4,7-5,5%	5,5-7%	>7%	4,5%	8
5. Competenze manageriali/indici di qualità (vd. Slide 7)	10%	<11	12-13	14-16	17-18	19-20	12	8

Totale punti 98

Calcolo Incentivo:
 $98/100 \times 20 =$
 $= 19,6$

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

Esempio di Sistema di Incentivazione

Titolo: Responsabile Stabilimento
Nome: Linea
Retribuzione: 100
Incentivo al Target: 20

Livello risultato

Obiettivo e risultato al target	Peso						Punti Ponderati
		<90%	90-97%	97-105%	105-120%	>120%	
		1	2	3	4	5	
1. Margine Operativo Lordo 7 Milioni €	20%	<6,3	6,3-6,8	6,8-7,35	7,35-8,4	>8,4 Mil	20
2. Fatturato Totale 50 milioni €	20%	<45	45-48,50	48,5-52,50	52,5-60	>60Mil	24
3. Quantità prodotta/venduta (energia elettrica, gas, etc..) ad un costo inferiore a Euro ... (es. € 10 milioni)	20%	>11	11-10,30	10,3-9,5	9,5-8,0	<8 Mil	16
4. Ottimizzazione costi di produzione manutenzione-distribuzione-raccolta -smaltimento (es. 7%)	20%	<6,3 %	6,3%-6,8%	6,8-7,35	7,35%-8,4%	>8,4%	16
5. Competenze manageriali (vd. Slide 8)	20%	<11	12-13	14-16	17-18	19-20	20
Totale punti 96							
							15

Calcolo Incentivo:
96/100 x 20
= 19,2

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
% del risultato al target	<90	90-97	97-105	105-120	>120
PUNTI CONSEGUITI	0	80	100	120	150

Il modello delle Competenze Manageriali

Sono stati definiti **4 focus** e sono state individuate **3 competenze** per ogni **focus**

Focus strategico: Orientamento al cliente – Iniziativa - Visione

Focus operativo: Orientamento al risultato - Decision Making - Problem Solving

Focus gestionale: Comunicazione - Sviluppo Risorse - Lavoro di Squadra

Focus organizzativo: Organizzazione, Pianificazione delle Attività, Ricerca dell'Eccellenza

Esempio di sistema di valutazione delle competenze manageriali
(punto 5. slide 4)

Responsabile Amministrazione e Finanza
Ruolo di **staff** - peso **10%**

Obiettivo competenze manageriali

Livello atteso
da 1 a 5

**Livello
rilevato**

Focus strategico: Monitorare costantemente le possibilità di ampliamento del business, riuscendo poi a perseguirle qualora vene sia l'opportunità

Focus operativo: Strutturare un processo decisionale (priorità, alternative, rischi) anche in situazioni nuove e di incertezza, assumendosene la responsabilità

Focus gestionale: Sviluppare un sistema di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi stabiliti che permetta una continua crescita dei propri collaboratori

Focus organizzativo: Saper scegliere con cura e precisione gli strumenti organizzativi più funzionali ad un'efficiente organizzazione del lavoro.

Totale Atteso	15
Totale Rilevato	12

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
Range Rilevato al target	<11	12-13	14-16	17-18	19-20
Punti conseguiti	0	80	100	120	150

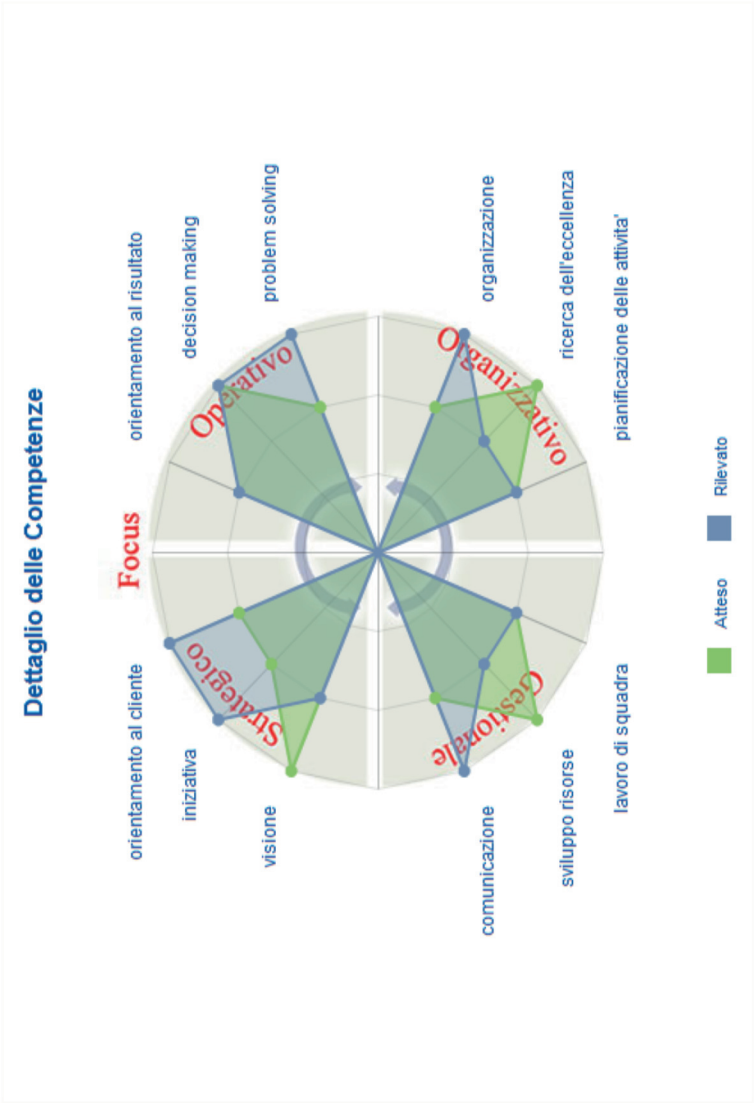
Esempio di sistema di valutazione delle competenze manageriali
(punto 5. slide 5)

Responsabile Stabilimento
Ruolo di linea - peso 20%

Obiettivo competenze manageriali	Livello atteso da 1 a 5	Livello rilevato
Focus strategico: Monitorare costantemente le possibilità di ampliamento del business, riuscendo poi a perseguirle qualora vene sia l'opportunità	3	2
Focus operativo: Strutturare un processo decisionale (priorità, alternative, rischi) anche in situazioni nuove e di incertezza, assumendosene la responsabilità	4	4
Focus gestionale: Sviluppare un sistema di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi stabiliti che permetta una continua crescita dei propri collaboratori	4	4
Focus organizzativo: Saper scegliere con cura e precisione gli strumenti organizzativi più funzionali ad un'efficiente organizzazione del lavoro.	5	5
	Totale Risultato 16	Totale Rilevato 15

LIVELLO RISULTATO	1	2	3	4	5
Range risultato al target	<11	12-13	14-16	17-18	19-20
Punti conseguiti	0	80	100	120	150

Competenze Manageriale – esempio di risultato



ALL. VII

ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO TRA CONFSERVIZI E FEDERMANAGER.

1. Premessa.

Confservizi e Federmanager riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Le parti pertanto - consapevoli che la maggiore consapevolezza e una formazione adeguata delle e dei dirigenti possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro - condannano le violenze e le molestie in tutte le loro forme e riconoscono la necessità di intervenire per favorire, anche nella categoria dirigenziale, il riconoscimento, la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

A tal fine Confservizi e Federmanager dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni del presente accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro devono essere denunciati;
- le/i dirigenti e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

2. Definizione di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

3. Attuazione.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Confservizi e Federmanager s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. A) all'interno delle unità produttive.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi di molestie e/o di violenza.

Affinché le procedure si svolgano con la necessaria discrezione, per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso. I casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo, tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità. Può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

I casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate. Le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i dirigenti e le dirigenti e/o i loro rappresentanti, ove presenti, elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

4. Disposizioni finali.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne.

All. A

DICHIARAZIONE
ai sensi dell'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

L'azienda.....ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

CONFSERVIZI
Asstra • Utilitalia

 **FEDERMANAGER**