DIRIGENTI - Confservizi

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali aderenti alla Confservizi

22 DICEMBRE 2009 (*)

(Decorrenza: 22 dicembre 2009 - Scadenza 31 dicembre 2013)

rinnovato

18 DICEMBRE 2015

(Scadenza: 31 dicembre 2018)

Parti stipulanti

CONFSERVIZI
e
FEDERMANAGER

(*) Sottoscritto in data 9 febbraio 2012 e integrato dall'accordo 21 settembre 2012 in materia di dimissioni.

Testo del c.c.n.l.

Premessa

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.

Osservatorio bilaterale permanente

Art. 1

L'Osservatorio bilaterale permanente, istituito dalle parti nel c.c.n.l. 22 dicembre 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

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.

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'applicazioe di tali sistemi di cui sopra nelle realtà in cui 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.

E' oggetto di particolare attenzione, anche per la portata innovativa della relativa previsione contrattuale, la consultazione delle R.S.A. 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.

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 c.c.n.l.

L'Osservatorio monitora il grado di attuazione delle previsioni contenute nella Premessa, nel presente articolo e nel 5° comma dell'art. 30 del presente c.c.n.l., ovvero le forme e le modalità con cui le aziende si avvalgono del contributo delle R.S.A. e della rappresentanza territoriale FEDERMANAGER per affermare un modello innovativo di relazioni industriali.

Le parti si impegnano a promuovere riunioni annuali delle Delegazioni plenarie per riferire circa i risultati delle attività condotte onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Art. 3

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.

FEDERMANAGER e Confservizi possono sostituire i rappresentanti dalle stesse nominati, mediante comunicazione scritta all'Osservatorio.

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.

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.

Tali incarichi durano un anno procedendosi, di anno in anno, secondo il criterio dell'alternanza nella nomina del coordinatore e del vice coordinatore.

Fatte salve esigenze particolari, l'Osservatorio si riunisce con cadenza bimestrale, di norma presso FEDERMANAGER che ne cura anche le attività di segreteria.

I componenti l'Osservatorio porranno a carico delle rispettive associazioni o aziende di appartenenza le spese di partecipazione ai lavori dell'Osservatorio.

Per la validità delle riunioni dell'Osservatorio bilaterale permanente è richiesta la presenza di almeno 2 componenti per ciascuna delle parti.

Le deliberazioni dell'Osservatorio sono assunte all'unanimità.

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.

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.

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.

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 c.c.n.l.

Ulteriori riunioni a delegazioni plenarie sono programmate con cadenza annuale, allo scopo di presentare le proposte e di riferire sulle attività dell'Osservatorio.

Partecipano alle riunioni a delegazioni plenarie i componenti le rispettive delegazioni incaricate della stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Eventuali oneri economici connessi all'organizzazione ed allo svolgimento delle riunioni a delegazioni plenarie, sono esaminati preventivamente dalle parti Confservizi e FEDERMANAGER ed una volta approvati sono ripartiti pariteticamente.

Parte I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

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

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.

Il presente contratto, pertanto, si applica a tutti i dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali ai quali, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, l'azienda attribuisca con atto formale la relativa qualifica. Il contratto si applica altresì dal 1° gennaio 1994 ai Direttori, ai sensi del T.U. n. 2578/1925 e della legge n. 142/1990, di aziende farmaceutiche degli enti locali che gestiscono più di due farmacie e ai dirigenti delle stesse aziende nei cui confronti ricorrano le condizioni innanzi precisate.

Per quanto concerne i Direttori il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dalle norme di legge sulla municipalizzazione valgono altresì le disposizioni contenute nei successivi articoli, che a tali figure dirigenziali fanno riferimento.

La sussistenza delle condizioni di cui al 1° comma comporta il riconoscimento formale della qualifica di dirigente da parte dell'azienda.

Art. 2
(Costituzione del rapporto - Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le assunzioni dei dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Al momento dell'assunzione in servizio l'azienda comunica al dirigente per iscritto:

a) la decorrenza dell'assunzione;

b) le funzioni attribuite;

c) il trattamento economico;

d) la tutela assistenziale e previdenziale.

Analoga comunicazione scritta l'azienda invierà ai dipendenti in servizio, ai quali venga riconosciuta la qualifica di dirigente. L'azienda invia analoga comunicazione scritta al dirigente anche in occasione di mutamenti di funzioni.

Per le particolari caratteristiche delle funzioni dirigenziali l'eventuale fissazione di un periodo di prova, per una durata massima di mesi 6 (sei), può essere convenuta soltanto per i dirigenti di nuova assunzione, con esclusione dei promossi e degli assunti per chiamata che abbiano già ricoperto la qualifica di dirigente presso altre aziende di servizi pubblici.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 2
(Costituzione del rapporto - Periodo di prova)
Il comma 2 ed il comma 3 sono così modificati:
"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.".
Il comma 4 è così modificato:
"4. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata tra le parti e dovrà risultare da atto scritto.".

Parte II
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 3
(I. Struttura della retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l., 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 stesso (1);

c) retribuzione variabile incentivante, costituita dal trattamento economico come regolato al successivo specifico art. 12 del presente contratto.

La retribuzione di cui al precedente comma, lett. 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.

Le voci retributive previste dal c.c.n.l. sono definite sulla base della struttura retributiva prevista dal presente articolo; le altre eventuali voci presenti nella retribuzione del singolo dirigente conservano la denominazione già in atto.

II. Trattamento minimo complessivo di garanzia

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.

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

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

a) 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;

b) 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:

a) 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;

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

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

a) 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;

b) 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.

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 del verbale di accordo 22 dicembre 2009 con riguardo a dirigenti ancora in servizio alla stessa data.

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

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

I. la retribuzione base di cui all'art. 3, comma 1, lett. a) di cui al presente c.c.n.l.;

II. gli aumenti di anzianità di cui all'art. 3, comma 1, lett. b) di cui al presente accordo;

III. nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura con cui vengono valorizzati ai fini fiscali e/o contributivi, ad eccezione della retribuzione variabile incentivante di cui all'art. 12 del presente contratto, delle gratifiche "una tantum", nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili e del trattamento aggiuntivo previsto per i Direttori di aziende speciali o consortili ai sensi della L. n. 142/1990 dall'art. 5 del c.c.n.l. 15 novembre 2000 (2).

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 vengono prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi piani vendita.

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

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

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

III. Disciplina transitoria

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 dal 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 22 dicembre 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 precedenti contratti collettivi.

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

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

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

IV. Clausola compromissoria

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.

---

(1) Vedi Parte III "Disciplina transitoria", comma 1, lett. b).

(2) Oggi art. 43 "Trattamento retributivo del Direttore".

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:

Art. 3

(Struttura della retribuzione - Il trattamento minimo complessivo di garanzia)

All'art. 3, comma 2, il secondo, terzo e quarto capoverso sono sostituiti dai seguenti:

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2016 per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2016, è stabilito in 66.000,00 (sessantaseimila/00) euro.

In considerazione del superamento del secondo livello di TMCG, il livello di TMCG pari a 66.000 euro viene riconosciuto anche a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2016, hanno maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore ai dodici mesi.

Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, una anzianità superiore ai dodici mesi alla data del 1° gennaio 2015, il parametro di TMCG, a valere dall'anno 2016, sarà determinato aumentando il TMCG di 63.000 euro di 1/72 di 17.000 euro (arrotondato a 236 euro) per ogni mese di anzianità di servizio, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata alla già indicata data del 1° gennaio 2016.

La determinazione dell'anzianità di servizio si computa ai sensi dell'art. 38.

Per effetto di tale norma, il TMCG così determinato, da valere dal 2016 per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità al 1° gennaio del 2016, non può superare l'importo di 80.000 euro.

Pertanto, a titolo esemplificativo il TMCG a valere dal 2016 per i dirigenti con:

- fino a 12 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 66.000 euro;

- 13 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 66.068 euro;

- 24 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 68.664 euro;
- 36 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 71.496 euro;
- 48 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 74.328 euro;
- 60 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 77.160 euro;
- 71 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 79.756 euro.
La disciplina transitoria di cui all'art. 3 è sostituita dalla seguente:
"Disciplina transitoria
Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:
a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018, 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 2009.
In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.".

Art. 4
(Retribuzione alla persona)

L'art. 4 del c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 8 dell'accordo 21 dicembre 2004.

Art. 9
(Livelli funzionali aziendali)

L'art. 9 del c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. del 15 novembre 2000 è stato abrogato dall'art. 11 dell'accordo 21 dicembre 2004.

Art. 12
(Retribuzione variabile incentivante)

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

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

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

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

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

La determinazione degli importi retributivi da erogarsi nel mese di giugno, salvo diversa prassi aziendale già in atto, deve essere preceduta da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare le idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il dirigente sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.

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

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

In coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di modelli retributivi rispondenti alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competitività e tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004, vengono allegati al presente contratto modelli di RVI che possono essere di riferimento per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali.

Art. 13
(Benemerenze nazionali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 13
(Benemerenze nazionali)
E' abrogato.

Art. 14
(Ferie)

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 c.c.n.l. 15 novembre 2000 ed all'accordo nazionale CISPEL/FNDAI del 19 luglio 1978 (Allegato III) (1).

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.

Nel calcolo del predetto periodo di ferie sono escluse le domeniche e i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.

In ogni caso il dirigente conserva il diritto a beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato presso la stessa azienda.

Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 2, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, viene corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari

alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il mese di luglio dello stesso anno e pari, per ogni giornata di ferie non fruita, a 1/26 della retribuzione mensile (1).

In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese di viaggio sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

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.

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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 21 dicembre 2004, è quella maturata in azienda anche in altra qualifica.

---

(1) Comma così sostituito dall'accordo 21 dicembre 2004.

Art. 15
(Aspettativa)

Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi l'azienda può concedere un periodo di aspettativa.

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.

Durante tale periodo, il dirigente non avrà diritto ad alcuna corresponsione economica, ma decorrerà l'anzianità agli effetti dell'indennità di preavviso.

I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali.

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.

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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A decorrere dal 1° gennaio 2010, al dirigente in missione o in trasferta per periodi non inferiori a 16 ore e non superiori a 2 settimane è dovuto, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari a € 80,00 (ottanta/00 euro), per ogni periodo di 24 ore di trasferta. A decorrere dal 1° gennaio 2012 tale importo è elevato a € 85,00 (ottantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del c.c.n.l.

A decorrere dalla stessa data del 1° gennaio 2010, per missioni o trasferte di durata superiore alle 8 e inferiore alle 16 ore, con destinazione località fuori del territorio del comune in cui ha sede l'azienda, l'importo aggiuntivo per il rimborso delle spese non documentabili è stabilito in cifra fissa nell'importo pari alla metà degli importi di cui al comma precedente.

Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore, anche per località esterne al comune della residenza aziendale, spetterà al dirigente il solo rimborso delle spese documentabili.

Ove in sede aziendale si convenga di mantenere o di regolare il trattamento di trasferta mediante una indennità giornaliera, questa non può essere inferiore ad un trentesimo della retribuzione base, depurata dell'importo conglobato per adeguamento automatico, per ogni trasferta di durata pari o superiore a 24 ore, oltre al rimborso delle spese di viaggio.

In caso di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vengono presi accordi diretti tra azienda e dirigente.

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 16
(Trasferte e missioni)

L'art. 16 è sostituito dal seguente:
"1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed 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 ad 85 (ottantacinque/00) euro.
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 e maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto, con corresponsione dell'intera retribuzione, per un massimo di 12 mesi in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati.

E' facoltà dell'azienda elevare il periodo di conservazione del posto con corresponsione dell'intera retribuzione a 18 mesi, sempre in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati, in caso di gravi malattie.

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.

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.

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.

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).

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 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale (2).

---
(1) Comma così modificato dall'accordo del 14 aprile 2006.
(2) Comma aggiunto dall'accordo del 14 aprile 2006.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 17
(Trattamento di malattia e maternità)
Il comma 6 è sostituito dal seguente:
"6. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda corrisponderà l'intera retribuzione mensile.".

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

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

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

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

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;

b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in

base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e in vigore fino al 24 luglio 2000;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lett. a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

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. 1124/1965;

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 2° comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:

a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'INAIL all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;

b) la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'INAIL;

c) la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'INAIL o dal giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;

d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'INAIL ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'INAIL.

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

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

Le somme di cui sopra sono incrementate, con decorrenza dal 1° luglio 2010, rispettivamente a 150.000,00 (centocinquantamila/00) e 220.000,00 (duecentoventimila/00) euro.

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 139,44 (centotrentanove/44) euro annui, elevati a 150,00 (centocinquanta/00) euro annui, che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

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

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.

Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendalmente già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.

Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al 2° comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al 5° 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 2° e 5° comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

Dichiarazione a verbale

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

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

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.

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

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

Art. 19
(Trasferimento di azienda)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

In particolare, il dirigente che, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda, venisse a subire pregiudizio della sua posizione funzionale ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, modificato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nell'azienda subentrante, può risolvere, non oltre centottanta giorni dal passaggio, il rapporto di lavoro con diritto oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso e ad 1/3 della indennità supplementare massima di cui all'art. 29.

Il dirigente, sempre entro il termine di centottanta giorni dal passaggio ed anche senza che sussistano i motivi di cui al 2° comma, può, ove non intenda accettare il passaggio alle dipendenze dell'azienda subentrante, risolvere il rapporto con diritto, in tale caso, alla sola indennità sostitutiva del preavviso, oltre al trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 19
(Trasferimento di azienda)
I commi 2 e 3 sono sostituiti dal nuovo comma 2:
"Il dirigente, il quale, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda non intenda continuare il proprio rapporto, può, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con il riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso.".

Art. 20
(Ristrutturazioni d'azienda)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda che risolva il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivandolo con la ricorrenza di un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale nonché di dismissione di servizi aziendali o liquidazione dell'azienda eroga al dirigente, oltre alle spettanze di fine lavoro, una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Detta indennità è automaticamente incrementata, in relazione all'età del dirigente in ragione di:
- 5 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 1 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto.

L'accettazione del trattamento come sopra determinato comporta automaticamente la rinuncia del dirigente a ricorrere al collegio arbitrale previsto dal contratto collettivo di categoria.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Gli artt. 20 (Ristrutturazioni d'azienda), 21 (Mutamento provvisorio di funzioni) sono abrogati.

Art. 21
(Mutamento provvisorio di funzioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nel caso di attribuzione di funzioni superiori ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., al dirigente, dopo che sia trascorso il periodo di un mese e con effetto dall'inizio dello svolgimento di dette funzioni, deve essere corrisposta in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità non inferiore a €/mese 131,70.

Tale indennità, in caso di sostituzione del Direttore dell'azienda, è dovuta in misura non inferiore a €/mese 395,09. Tale indennità non compete in caso di sostituzione di un dirigente in ferie e comunque verrà a cessare in caso di assegnazione definitiva alle funzioni superiori.

Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno di funzioni superiori, salvo quanto stabilito dalle norme di legge per la nomina a Direttore e salvo concorso in atto bandito a norma di regolamento, l'assegnazione alle funzioni superiori diviene definitiva.

La sostituzione di un dirigente assente per malattia o infortunio, per chiamata oppure richiamo alle armi o per aspettativa, non dà diritto al passaggio alle funzioni superiori per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il dirigente investito della sostituzione continui a svolgere le funzioni del sostituito anche dopo la scadenza del periodo di conservazione del posto spettante a quest'ultimo.

Ove l'azienda con propria deliberazione disponga, per vacanza o impedimento del titolare, il cumulo integrale delle relative funzioni in capo ad altro dirigente, compete a quest'ultimo una integrazione del trattamento retributivo.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Gli artt. 20 (Ristrutturazioni d'azienda), 21 (Mutamento provvisorio di funzioni) sono abrogati.

Art. 22
(Mutamenti di funzioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 22
(Mutamenti di funzioni)
Il comma 1 è così modificato:
"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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il dirigente può essere trasferito con adeguato preavviso da una sede o stabilimento ad altra sede o stabilimento della stessa azienda in altro comune. Il trasferimento deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative o produttive e non deve pregiudicare le funzioni acquisite.

Al dirigente trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese cui andrà incontro, per sé e per la sua famiglia, per effetto del trasferimento (viaggi, trasporto, assicurazioni, maggiore spesa di alloggio, ecc.), oltre ad una indennità "una tantum" non inferiore alla retribuzione corrente di tre mesi.

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.

Qualora il trasferimento di cui al 1° 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 1° 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.

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 23
(Trasferimento del dirigente)
Il comma 1 è sostituito dal seguente:
"Il dirigente può essere trasferito da una sede ad 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.".

Art. 24
(Formazione e aggiornamento culturale e professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, le parti, in relazione agli impegni assunti con gli accordi 7 luglio 2004 e 21 dicembre 2004, hanno valutato che il Fondo per la formazione continua dei dirigenti costituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, 1°, 3° periodo della legge 22 dicembre 2000, n. 388, denominato "FONDIRIGENTI Giuseppe Taliercio", sia rispondente alle esigenze di fabbisogno formativo dei dirigenti delle aziende di servizi pubblici. Gli accordi allegati fanno parte integrante del presente c.c.n.l.

Per quanto riguarda lo Statuto ed il Regolamento di "FONDIRIGENTI Giuseppe Taliercio", le parti fanno espresso rinvio alle intese di cui al punto 1.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 24
(Formazione e aggiornamento culturale e professionale)
Nuovo comma 3:
Le parti demandano ad appositi accordi aziendali la definizione di progetti formativi rivolti al personale dirigente, i relativi criteri di partecipazione e le modalità di attuazione, avvalendosi, a tale scopo, anche delle rispettive strutture formative.

Art. 25
(Incompatibilità)

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 penale connessa alla prestazione)

La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni sono a carico dell'azienda, che provvede a propria cura e spese attraverso polizze assicurative RCT e RCO.

E' 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 migliorie offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del dirigente.

Entrambe le coperture di cui ai commi 1 e 2 prevedono la rinuncia alla rivalsa sul dirigente responsabile.

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.

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.

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.

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.

Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi dall'1 al 6 si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

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.

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 amministratori (1) 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 c.c.n.l. 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 procedimenti promossi in relazione alle responsabilità contemplate nel presente comma.

---

(1) Vedi legge 24 dicembre 2007, n. 244, art. 3, comma 59.

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.

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 contratto collettivo nazionale di lavoro per procedimenti civili e penali che vengano attivati a distanza di tempo e con riferimento a funzioni svolte dal dirigente nell'ambito di un'azienda non più in grado di sostenere le coperture previste dal medesimo articolo;

Convengono:

1) di costituire un gruppo di lavoro paritetico che, entro il 30 giugno 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 concorsuale, oppure non sia esperibile, nei confronti della stessa azienda la procedura esecutiva, in quanto irreperibile o, comunque, detta procedura si sia conclusa negativamente:

a) copra ogni spesa per tutti i gradi di giudizio relativamente ai suddetti procedimenti civili e penali;

b) copra ogni responsabilità civile e patrimoniale del dirigente verso terzi per i medesimi fatti.

Una volta approvato il progetto di fattibilità, le parti affideranno al medesimo gruppo di lavoro paritetico il compito di definire la relativa normativa.

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

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

Parte III
TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 27
(Previdenza)

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

Verbale di accordo Confservizi-FEDERMANAGER 22 dicembre 2009 relativo al PREVINDAI

L'allegato accordo fa parte integrante del presente c.c.n.l.

Art. 28
(Assistenza sanitaria)

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.

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.

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.

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.

Verbale di accordo Confservizi-FEDERMANAGER 22 dicembre 2009 relativo al FASI

L'allegato accordo fa parte integrante del presente c.c.n.l.

Art. 28 bis
(Sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati e bilancio delle competenze)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti si impegnano a costituire un Gruppo di studio che esamini la possibilità costituire un sistema per il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati.

1. Bilancio delle competenze

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 e ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con meno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni 5 anni.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 28 bis
(Dirigenti disoccupati e bilancio delle competenze)
Il comma 1 è sostituito dal seguente:
"Le parti si impegnano a verificare entro il 31 dicembre 2015 la possibilità di adesione alla nuova GSR-FASI e in tal caso ad applicare la relativa disciplina contrattuale a far data dal 1° gennaio 2016. Ove ciò non fosse possibile, le stesse parti si impegnano ad individuare uno strumento alternativo esistente nell'ambito della contrattazione nazionale stipulata da Federmanager o ad adottare una copertura assicurativa equivalente entro e non oltre il 29 febbraio 2016 in modo che venga attuata con decorrenza 1° marzo 2016.".

Parte IV
TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 29
(Collegio arbitrale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

E' 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 (1).

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.

Alla designazione del supplente del presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.

Il Collegio ha sede presso la FEDERMANAGER, la quale svolge anche le funzioni di segreteria.

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.

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.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte della Confservizi.

Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare, alla prima riunione, il tentativo di conciliazione. Ove l'azienda rimanga contumace il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al 9° comma, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento delle procedure.

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.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui all'art. 34.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, a termini dell'art. 34 disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato;
- un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso.

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.

In conformità all'art. 412-ter, lett. e), cod. proc. civ., il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle parti stipulanti.

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

Dichiarazione a verbale

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.

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 cod. proc. civ., anche al di fuori, quindi, del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.

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.

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.

---

(1) Vedi Allegato V "Accordo 5 maggio 2010 per la costituzione del Collegio Arbitrale Nazionale".

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 29
(Collegio arbitrale)
I commi 13 e 14 sono sostituiti dal seguente:
"13. Eccetto i casi di licenziamento discriminatorio, 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 a 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 due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo dei preavviso;
e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.
Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.".

Art. 30
(Informazione e consultazione dei dirigenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I Sindacati dei dirigenti, competenti per territorio e aderenti alla FEDERMANAGER, possono istituire Rappresentanze sindacali nelle aziende.

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.

Le Rappresentanze sindacali aziendali tutelano gli interessi dei dirigenti al livello aziendale.

In particolare intervengono:

a) nella determinazione dei criteri riguardanti le procedure di nomina dei dirigenti;

b) nelle decisioni riguardanti lo sviluppo delle carriere;

c) nelle politiche generali per la dirigenza;

d) per controllare la corretta applicazione delle norme di legge e di contratto;

e) su ogni altra materia espressamente demandata al livello aziendale dalle disposizioni del presente contratto.

Le imprese e le R.S.A. 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 all'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

Le informazioni rese alle R.S.A. e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 25/2007.

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.

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.

Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al D.Lgs. n. 25/2007.

Un rappresentante del sindacato dei dirigenti può presenziare, quale osservatore esterno, ai lavori delle Commissioni di concorso pubblico per dirigenti e per Direttore di azienda. La designazione è di competenza del Sindacato territoriale.

Nota transitoria

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.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 30
(Informazione e consultazione dei dirigenti)
Il comma 4 è sostituito dal seguente:
"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.".
Il comma 10 è abrogato.

Art. 31
(Partecipazione alle scelte e alla gestione dei servizi)

Tenuto conto del ruolo che le imprese di servizi pubblici locali esercitano per la crescita armonica e ordinata del territorio e della funzione che la componente dirigenziale svolge in azienda tesa ad assolvere un compito di collaborazione partecipativa per lo sviluppo dell'attività di impresa e per la realizzazione dei fini ed il rispetto dei vincoli posti dall'interesse generale della collettività, le parti convengono che:

a) in occasione dell'elaborazione dei piani di sviluppo o di piani di ampliamento o potenziamento dei servizi, i dirigenti, tramite le loro Rappresentanze sindacali aziendali, saranno preventivamente consultati;

b) quando le aziende affrontino le problematiche attinenti la gestione aziendale, le Rappresentanze sindacali dei dirigenti saranno chiamate a responsabilmente partecipare ad ogni fase formativa delle decisioni in materia.

Per le aziende presso le quali non esistano Rappresentanze sindacali aziendali, la normativa di cui sopra viene riferita ai dirigenti in servizio presso l'azienda.

Art. 32
(Controversie (*)

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.

Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame congiunto tra l'azienda e la Rappresentanza sindacale aziendale.

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.

Analoga procedura dovrà essere seguita qualora sia interessato un dirigente membro della Rappresentanza sindacale aziendale.

Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni; le conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale.

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 delibazione del caso.

Nei 15 giorni successivi al ricevimento della documentazione, Confservizi e FEDERMANAGER si incontreranno per un ulteriore tentativo di definizione della controversia.

Se nei 20 giorni successivi all'incontro la controversia non sia risolta, le parti interessate riprendono la loro libertà di azione.

(*) La procedura per la rinnovazione dei cc.cc.nn.l. e degli accordi nazionali è definita dal Protocollo d'intesa del 14 dicembre 1988 riportato nell'Allegato III.

Art. 33
(Contributi sindacali)

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

Parte V
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 34
(Risoluzione del rapporto di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione, in difetto di che il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.

Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 29.

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.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 35 e 36.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuata nei confronti di dirigente che allo scadere del periodo di preavviso maturi i requisiti per accedere al trattamento della pensione di vecchiaia.

N.d.R.: L'accordo 21 settembre 2012 prevede quanto segue:
Premesso che:
- il comma 17 dell'art. 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92 disciplina la procedura di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali;
- la disposizione citata individua quali sedi autorizzate ad operare la convalida la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competente;
- lo stesso comma 17 riconosce altresì ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la possibilità di individuare ulteriori sedi autorizzate;
- le parti intendono avvalersi di tale facoltà al fine di agevolare l'attuazione della nuova disciplina della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali;
- il Ministero del lavoro, con circolare n. 18/2012 ha riconosciuto le sedi sindacali quali sede qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa";
Si conviene che:
1) le premesse formano parte integrante della presente intesa;
2) in attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile.
Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a dirigenti ed imprese sui contenuti del presente accordo.

Art. 35
(Preavviso) (*)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha una anzianità di servizio non superiore a due anni;

b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 4 mesi.

In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari a un terzo di quelli sopra indicati.

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.

E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'anzianità.

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.

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.

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.

Agli effetti di cui alla lett. 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.

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.

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.

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 35
(Preavviso)
Il 1° comma è sostituito dal seguente:
"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 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.".

Art. 36
(Trattamento di fine rapporto)

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.

Ai fini che precedono si considerano come retribuzione tutti gli elementi costitutivi della stessa aventi carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, di emolumenti a carattere eccezionale e di erogazione a termini dell'art. 12.

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)

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)

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.

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 stesso (1).

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.

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.

Agli effetti dell'anzianità, salvo il disposto dell'art. 35, 10° comma e dell'art. 10, il semestre iniziato si computa come compiuto.

---

(1) Vedi verbale di interpretazione Confservizi-FEDERMANAGER 31 ottobre 2006 in calce all'art. 14 "Ferie".

Parte VI
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 39
(Condizioni di miglior favore)

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

Art. 40
(Disposizioni finali)

Le norme del presente contratto sono tra loro correlate e inscindibili e costituiscono nel loro complesso un trattamento unitario.

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)

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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata A/R almeno 2 mesi prima di ciascuna delle scadenze sopra indicate, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2015 prevede quanto segue:
Art. 42
(Decorrenza e durata)
Il 1° comma è sostituito dal seguente:

"Il contratto collettivo ha durata quadriennale. In fase di prima applicazione, l'attuale rinnovo avrà scadenza il 31 dicembre 2018.".

Parte VII
DIRETTORI DI AZIENDE SPECIALI AI SENSI DELLA LEGGE N. 142/1990

Art. 43
(Trattamento retributivo del Direttore) (*)

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.

Al Direttore dell'impresa è comunque assicurato a far data dal 1° luglio 1996 un trattamento aggiuntivo alla persona non inferiore all'importo di € 568,10 (cinquecentosessantotto/10 euro) mensili per le mensilità contrattuali.

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. 142/1990.

Il trattamento retributivo del Direttore dell'impresa deve caratterizzarsi, oltre che per gli elementi sopra indicati, anche per la quota variabile correlata al raggiungimento di obiettivi e risultati di gestione connessi con la redditività dell'impresa e qualità del servizio, fissati e verificati dall'azienda.

(*) Nota della Confservizi: per il Direttore di cui all'art. 5 si intende il Direttore di aziende consortili o speciali, ai sensi della legge n. 142/1990.

Art. 44
(Preavviso del Direttore)

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, 1° comma, del D.P.R. 4 ottobre 1986, n. 902 (1).

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 c.c.n.l., se il suo contratto fosse stato a tempo indeterminato.

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, 1° comma del D.P.R. 4 ottobre 1986, n. 902.

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.

Il Direttore dell'azienda, nominato ai sensi dell'art. 4 del T.U. n. 2578/1925, che intenda risolvere il rapporto di lavoro al termine del triennio, deve dare all'azienda un preavviso non inferiore a sei mesi.

In caso di inosservanza del suddetto termine si applica la disposizione del 4° comma dell'art. 35 del presente c.c.n.l.

---

(1) "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 confermato tacitamente per un altro triennio. 2. La deliberazione di mancata conferma dev'essere congruamente motivata ed immediatamente comunicata al Direttore.". (Art. 35, D.P.R. n. 902/1986).

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

II. Accordo 19 luglio 1978 CISPEL-FNDAI per la compensazione delle festività soppresse

III. Protocollo di intesa 14 dicembre 1988

IV. Accordo 7 luglio 2004 per l'adesione dei Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici al Fondo per la formazione professionale continua "FONDIRIGENTI"

V. Accordo 5 maggio 2010 per la costituzione del Collegio arbitrale nazionale previsto dall'art. 29 del vigente contratto nazionale di lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti alle Associazioni della Confservizi

VI. Modello di retribuzione variabile incentivante (RVI)

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

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, II paragrafo - Trattamento minimo complessivo di garanzia
All'art. 3, II 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:
a) 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;
b) 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:
a) 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;
b) in 76.000,00 (settantaseimila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.
Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2013, a valere dall'anno 2013, è stabilito:
a) 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;
b) 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, II 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, II paragrafo, comma 2, il precedente terzo capoverso è confermato e diventa il quinto.

All'art. 3, II 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 precedenti contratti collettivi.
A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente;
b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.
2. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.".

Gli artt. 4 - Retribuzione alla persona, 6 - Elemento di maggiorazione della retribuzione, 7 - Elemento aggiuntivo della retribuzione, 8 - Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione, 9 - Livelli funzionali aziendali, 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 R.S.A. 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 all'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

6. Le informazioni rese alle R.S.A. 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, 1° 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:

a.1) a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 150.000,00 (centocinquantamila/00) euro annui;

a.2) a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a.1);

b) la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a) è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;

c) la contribuzione di cui al precedente punto a.1) corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. E' 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 punto c) sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio

prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;

f) il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto c) e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1) deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente, a condizione che, a tale data, il dirigente abbia maturato un'anzianità superiore ai 6 anni nella qualifica presso la stessa azienda. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;

g) la contribuzione di cui al punto a.2) corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;

h) le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c) e g) sono fissate dal Consiglio di amministrazione del Fondo;

i) il presente accordo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;

j) si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

Assistenza sanitaria integrativa - Fasi

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

(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 1988	960,00	1.012,00	1.056,00
Pensionato ante 1988	880,00	928,00	972,00

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

Bilancio delle competenze

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

Allegato 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 nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge citata in premessa, è attribuita annualmente al dirigente una settimana di calendario di permesso retribuito per l'aggiornamento culturale e professionale previsto dall'art. 18 del contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 1975;

2) le modalità di attuazione della normativa di cui sopra sono concordate dall'azienda con il dirigente compatibilmente con le esigenze di servizio;

3) nei casi in cui, in relazione alle dimensioni dell'azienda, sussistano difficoltà per la realizzazione della normativa medesima e, comunque, in tutti gli altri casi nei quali sorgano divergenze in materia, la definizione delle questioni sarà rimessa all'esame congiunto delle Organizzazioni stipulanti che potranno deferirla alle rispettive articolazioni territoriali;

4) i permessi di cui sopra, ove non possano essere usufruiti nel corso dell'anno, per comprovate esigenze di servizio riconosciute dalla Commissione amministratrice dell'azienda, verranno indennizzati fino ad 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 soppresse cumulandole con i premessi spettanti come sopra per gli anni 1978 e 1979.

Allegato III
Protocollo di intesa 14 dicembre 1988

Procedura per la rinnovazione dei c.c.n.l. e degli accordi nazionali:

- 30 giorni prima della scadenza degli accordi collettivi la FNDAI farà pervenire alla CISPEL le richieste per la rinnovazione o l'adeguamento degli stessi.

Le parti si obbligano a tenere il primo incontro di trattativa entro e non oltre i 90 giorni successivi alla data della suddetta comunicazione.

Ai componenti la delegazione negoziale della FNDAI le aziende di appartenenza assicureranno il permesso retribuito per partecipare agli incontri di trattativa e, compatibilmente con inderogabili esigenze tecniche aziendali, alle riunioni a livello nazionale connesse con la trattativa.

Le parti si impegnano a definire la rinnovazione degli accordi collettivi nei 70 giorni successivi alla data del primo incontro di trattativa. Trascorso questo termine senza che le delegazioni negoziali siano pervenute alla rinnovazione, le parti riprenderanno la propria libertà di azione, sospesa nel corso dei periodi sopra indicati, dopo aver esperito entro i successivi 20 giorni un ulteriore tentativo a livello dei massimi responsabili delle Organizzazioni volto a superare le difficoltà che si frappongono alla prosecuzione del negoziato.

Allegato 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 c.c.n.l. 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, 1° 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.

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 aderenti alle Associazioni della Confservizi

Roma, 5 maggio 2010

La Confservizi - Confederazione dei servizi pubblici locali (Asstra, Federambiente e Federutility)
e
la FEDERMANAGER - Federazione nazionale dirigenti aziende produttrici di beni e servizi

dovendo procedersi all'applicazione dell'art. 29 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti alle Associazioni Confeservizi;

si è convenuto quanto segue:

1) Viene costituito un Collegio arbitrale avente la durata prevista dall'art. 29 del vigente c.c.n.l. per decidere sui ricorsi presentati dai dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali 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 un ufficio messo a disposizione da FEDERMANAGER, che svolgerà anche le funzioni di segreteria, assumendo a proprio carico le relative spese ed usando, per tutti gli atti ed adempimenti relativi, carta intestata in modo seguente: "Collegio arbitrale nazionale costituito ex art. 29 del vigente c.c.n.l. per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali tra la Confservizi e la FEDERMANAGER".

3) Viene concordemente nominato Presidente del Collegio arbitrale (Omissis).

4) Vengono nominati membri permanenti del Collegio, arbitri di parte:
- per i dirigenti (Omissis);
- per la parte imprenditoriale (Omissis).

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. 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.

6) Ciascuna delle parti, 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 parti in causa.

7) Le parti 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.

I

Accordo 21 settembre 2012
per la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali

Premesso che:

- il comma 17 dell'art. 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92 disciplina la procedura di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali;
- la disposizione citata individua quali sedi autorizzate ad operare la convalida la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competente;
- lo stesso comma 17 riconosce altresì ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la possibilità di individuare ulteriori sedi

autorizzate;

- le parti intendono avvalersi di tale facoltà al fine di agevolare l'attuazione della nuova disciplina della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali;

- il Ministero del lavoro, con circolare n. 18/2012 ha riconosciuto le sedi sindacali quali sede qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa";

Si conviene che:

1) le premesse formano parte integrante della presente intesa;

2) in attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a dirigenti ed imprese sui contenuti del presente accordo.

II

Accordo di rinnovo 18 dicembre 2015
per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali aderenti alla Confservizi

Si è convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 22 dicembre 2009 per i dirigenti delle imprese di pubblica utilità.

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2016, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 dicembre 2009 per i dirigenti delle imprese di pubblica utilità.

Art. 2
(Costituzione del rapporto - Periodo di prova)

Il comma 2 ed il comma 3 sono così modificati:

"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.".

Il comma 4 è così modificato:

"4. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata tra le parti e dovrà risultare da atto scritto.".

Art. 3
(Struttura della retribuzione - Il trattamento minimo complessivo di garanzia)

All'art. 3, comma 2, il secondo, terzo e quarto capoverso sono sostituiti dai seguenti:

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2016 per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2016, è stabilito in 66.000,00 (sessantaseimila/00) euro.

In considerazione del superamento del secondo livello di TMCG, il livello di TMCG pari a 66.000 euro viene riconosciuto anche a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2016, hanno maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore ai dodici mesi.

Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, una anzianità superiore ai dodici mesi alla data del 1° gennaio 2015, il parametro di TMCG, a valere dall'anno 2016, sarà determinato aumentando il TMCG di 63.000 euro di 1/72 di 17.000 euro (arrotondato a 236 euro) per ogni mese di anzianità di servizio, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata alla già indicata data del 1° gennaio 2016.

La determinazione dell'anzianità di servizio si computa ai sensi dell'art. 38.

Per effetto di tale norma, il TMCG così determinato, da valere dal 2016 per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità al 1° gennaio del 2016, non può superare l'importo di 80.000 euro.

Pertanto, a titolo esemplificativo il TMCG a valere dal 2016 per i dirigenti con:

- fino a 12 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 66.000 euro;
- 13 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 66.068 euro;
- 24 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 68.664 euro;
- 36 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 71.496 euro;
- 48 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 74.328 euro;
- 60 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 77.160 euro;
- 71 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2016, sarà pari a 79.756 euro.

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

"Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018, 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 2009.

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

Art. 13
(Benemerenze nazionali)

E' abrogato.

Art. 16
(Trasferte e missioni)

L'art. 16 è sostituito dal seguente:

"1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed 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 ad 85 (ottantacinque/00) euro.

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 e maternità)

Il comma 6 è sostituito dal seguente:

"6. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda corrisponderà l'intera retribuzione mensile.".

Art. 19
(Trasferimento di azienda)

I commi 2 e 3 sono sostituiti dal nuovo comma 2:

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

Gli artt. 20 (Ristrutturazioni d'azienda), 21 (Mutamento provvisorio di funzioni) sono abrogati.

Art. 22
(Mutamenti di funzioni)

Il comma 1 è così modificato:

"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)

Il comma 1 è sostituito dal seguente:

"Il dirigente può essere trasferito da una sede ad 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.".

Art. 24
(Formazione e aggiornamento culturale e professionale)

Nuovo comma 3:
Le parti demandano ad appositi accordi aziendali la definizione di progetti formativi rivolti al personale dirigente, i relativi criteri di partecipazione e le modalità di attuazione, avvalendosi, a tale scopo, anche delle rispettive strutture formative.

Art. 28 bis
(Dirigenti disoccupati e bilancio delle competenze)

Il comma 1 è sostituito dal seguente:
"Le parti si impegnano a verificare entro il 31 dicembre 2015 la possibilità di adesione alla nuova GSR-FASI e in tal caso ad applicare la relativa disciplina contrattuale a far data dal 1° gennaio 2016. Ove ciò non fosse possibile, le stesse parti si impegnano ad individuare uno strumento alternativo esistente nell'ambito della contrattazione nazionale stipulata da Federmanager o ad adottare una copertura assicurativa equivalente entro e non oltre il 29 febbraio 2016 in modo che venga attuata con decorrenza 1° marzo 2016.".

Art. 29
(Collegio arbitrale)

I commi 13 e 14 sono sostituiti dal seguente:
"13. Eccetto i casi di licenziamento discriminatorio, 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 a 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 due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo dei preavviso;
e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.
Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.".

Art. 30
(Informazione e consultazione dei dirigenti)

Il comma 4 è sostituito dal seguente:
"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.".
Il comma 10 è abrogato.

Art. 35
(Preavviso)

Il 1° comma è sostituito dal seguente:
"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 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.".

Art. 42
(Decorrenza e durata)

Il 1° comma è sostituito dal seguente:
"Il contratto collettivo ha durata quadriennale. In fase di prima applicazione, l'attuale rinnovo avrà scadenza il 31 dicembre 2018.".