



## DIRIGENTI - IMPRESE SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Testo consolidato del CCNL 16/10/2019

dirigenti delle imprese di Servizi Pubblici Locali

**Decorrenza: 01/01/2019**

**Scadenza: 31/12/2023**

### Verbale di stipula

Testo coordinato del CCNL sottoscritto da CONF SERVIZI e FEDERMANGER il 17-06-2020

### 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

1. L'Osservatorio bilaterale permanente, istituito dalle Parti nel CCNL 22.1 2.2004, composto da tre rappresentanti per ciascuna delle parti, assistiti, rispettivamente, dal responsabile dell'area lavoro di Confservizi e dal Direttore Generale di Federmanager.

#### Art. 2

1. Le Parti affidano all'Osservatorio bilaterale permanente il compito di:

- a) monitorare il livello di presenza e funzionamento delle forme di retribuzione variabile sulla base di quanto stabilito dall'apposita disposizione contrattuale
- b) verificare i criteri e le modalità di attuazione delle forme di retribuzione variabile collegate a obiettivi collettivi e individuali;
- c) rilevare ogni utile indicazione che dovesse emergere in relazione alla complessiva applicazione del contratto collettivo, al fine di trarne valutazioni circa il rapporto impresa-dirigente.

2. In particolare, in relazione al monitoraggio di cui al precedente comma 1, è compito dell'Osservatorio:

- monitorare l'effettiva attivazione nelle aziende di sistemi retributivi incentivanti collegati al raggiungimento di obiettivi e la conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi nei confronti dei dirigenti;
- verificare l'effettiva rispondenza delle azioni attuate a livello aziendale al dettato contrattuale in materia di trasparenza della valutazione, condivisione degli obiettivi, loro formalizzazione, commisurazione dei compensi al raggiungimento dei risultati, adozione di parametri oggettivamente misurabili;
- verificare il rispetto delle norme procedurali previste nel contratto;
- monitorare i casi di mancata attivazione o non coerente attuazione di tali sistemi retributivi incentivanti e premianti e le relative iniziative assunte dalle parti
- adottare iniziative formative congiunte per promuovere l'applicazione di tali sistemi di cui sopra nelle realtà in cui non sono presenti;
- favorire la diffusione di "best practice" di attuazione dei sistemi di cui sopra, riservando particolare attenzione alle iniziative rivolte al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti. A tal proposito, all'art. 12 comma 9, le Parti hanno deciso di adottare modelli attuativi di retribuzione variabile incentivante che, adattandosi alle diverse tipologie aziendali, potranno essere utilizzati dalle aziende per una corretta attuazione di tali sistemi.

3. È oggetto di particolare attenzione, anche per la portata innovativa della relativa previsione contrattuale, la consultazione delle RSA o, in mancanza, del sindacato territoriale Federmanager, sia nella definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi retributivi incentivanti e premianti, sia nella realizzazione delle politiche retributive.

4. Confservizi e Federmanager possono avvalersi del contributo tecnico dell'Osservatorio in occasione dell'avvio di procedure di "esame congiunto" ai sensi del comma 8 dell'art. 12 "retribuzione variabile incentivante" del presente CCNL.

4bis. Le parti attribuiscono altresì all'Osservatorio l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. L'Osservatorio, inoltre, provveder con iniziative specificatamente dedicate alla diffusione di tali "best practice".

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

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

### Art. 3

1. I componenti l'Osservatorio durano in carica per tutta la vigenza contrattuale e decadono dopo tre assenze consecutive ingiustificate nell'arco di 12 mesi. L'incarico è a titolo gratuito.

2. Federmanager e Confservizi possono sostituire i rappresentanti dalle stesse nominati, mediante comunicazione scritta all'osservatorio.

3. I componenti l'Osservatorio nella seduta di insediamento nominano un coordinatore tra i rappresentanti designati da Federmanager ed un vice coordinatore tra i rappresentanti designati da Confservizi.

4. Compete al coordinatore o, in sua assenza, al vice coordinatore, convocare le riunioni e stabilire l'ordine del giorno con almeno 15 giorni di anticipo e redigere un verbale delle stesse.

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

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

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

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

9. Le deliberazioni dell'Osservatorio sono assunte all'unanimità.

10. Per la propria attività l'Osservatorio bilaterale permanente utilizza le informazioni e i dati raccolti in sede territoriale mediante un adeguato coinvolgimento delle associazioni territoriali di Confservizi e di Federmanager, ovvero, laddove non possibile, direttamente da Confservizi e da Federmanager, nelle forme e nei modi che saranno definiti dall'Osservatorio stesso.





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'uno tantum erogata nel mese di dicembre a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia" che, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, confluisce nella voce "superminimo" della retribuzione base di cui all'art. 3, comma 1, lettera a2) del presente Contratto.

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

-----  
<sup>2</sup> oggi art. 43 "Trattamento retributivo del direttore"

### III. Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in vigore del CCNL 201 9/2023, al dirigente già in servizio alla data del 21 dicembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,1 1 (centoventinove/1 1) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

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

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

### IV. Clausola compromissoria

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

#### Art. 4 - Retribuzione alla persona

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

#### Art. 5 - Trattamento retributivo del direttore (di azienda speciale)

Ora art. 43 "Trattamento retributivo del direttore"

#### Art. 6 - Elemento di maggiorazione della retribuzione

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

### Art. 7 - Elemento aggiuntivo della retribuzione

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

### Art. 8 - Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione

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

### Art. 9 - Livelli funzionali aziendali

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

### Art. 10 - Aumenti periodici di anzianità

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

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

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

### Art. 12 - Retribuzione variabile incentivante RVI. (MBO-Management By Objective)

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

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

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

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

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



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

6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese di viaggio sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
7. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.
8. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

Verbale di interpretazione autentica Confservizi - Federmanager 31 ottobre 2006

Le parti firmatarie del CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali, si danno atto con il presente verbale che l'anzianità utile ai fini delle spettanze di ferie di cui all'art. 14, comma 7 del CCNL 21 dicembre 2004 è quella maturata in azienda anche in altra qualifica.

-----  
<sup>3</sup> Comma così sostituito dall'Accordo 21 dicembre 2004

)

### Art. 15 - Aspettativa

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

### Art. 16 - Trasferte e missioni

1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili pari a € 85,00 (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

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto, con corresponsione dell'intera retribuzione, per un massimo di 12 mesi in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati.
2. È facoltà dell'azienda elevare il periodo di conservazione del posto con corresponsione dell'intera retribuzione a 18 mesi, sempre in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati, in caso di gravi malattie.

3. Nel caso di prosecuzione della malattia oltre i termini di cui ai commi precedenti al dirigente che ne faccia domanda è concesso un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non è dovuta alcuna retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita. Le parti si riservano di verificare la possibilità che nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al FASI, i contributi ad esso dovuti possano essere a carico della Gestione Separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.

4. Alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chiede la risoluzione del rapporto e l'azienda non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

#### Art. 17bis - Tutela della maternità e paternità

1. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto Previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI, e VII del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.51 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 08 marzo 2000, n.53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto Previdenziale.

3. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di Legge-in quanto compatibili con la figura del dirigente-le norme contrattuali in materia in vigore per gli impianti di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

#### Art. 17ter - Pari Opportunità

È inserito il seguente art. 17ter

1. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva fra dirigente uomo e donna, è affidata all'Osservatorio bilaterale permanente che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

2. A tal fine le aziende associate al sistema di rappresentanza di Confservizi che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art.46 del D.L 1 1 aprile 2006, n.198, anche all'Osservatorio bilaterale permanente.

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

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli 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.

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

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



#### Dichiarazione a verbale

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

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

a) dall'INPS o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;

b) dall'INAIL, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.

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

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

#### Art. 19 - Trasferimento di azienda

1. Le norme di Legge in vigore per il caso di trasferimento di azienda si intendono estese ai casi di cessione, cessazione o trasformazione in qualsiasi forma dell'azienda, ivi incluse le fusioni, concentrazioni e scorpori.

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

#### Art. 20 - Ristrutturazioni d'azienda

L'art. 20 è abrogato

#### Art. 21 - Mutamento provvisorio di funzioni

L'art. 21 è abrogato

#### Art. 22 - Mutamenti di funzioni

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

#### Art. 23 - Trasferimento del dirigente

1. Il dirigente può essere trasferito da una sede od altra sede della stessa azienda con comunicazione scritta e con un preavviso non inferiore a tre mesi ovvero a quattro mesi quando il dirigente abbia familiari conviventi a carico. Il trasferimento deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative o produttive.
2. Al dirigente trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese cui andrà incontro, per sé e per la sua famiglia, per effetto del trasferimento (viaggi, trasporto, assicurazioni, maggiore spesa di alloggio, ecc.), oltre ad una indennità "una tantum" non inferiore alla retribuzione corrente di tre mesi.
3. In caso di mancata accettazione del trasferimento e qualora il dirigente non possa essere mantenuto in servizio, gli spetta il trattamento previsto in caso di licenziamento.
4. Qualora il trasferimento di cui al primo comma non risponda ad obiettive ragioni tecniche, organizzative o produttive della azienda, compete al dirigente, che risolve il rapporto di lavoro entro il termine di due mesi dalla comunicazione di cui al primo comma, oltre al trattamento previsto in caso di licenziamento, una integrazione delle spettanze contrattuali di fine lavoro pari ad un terzo di quanto dovutogli per indennità sostitutiva del preavviso.
5. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno di età. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

#### Art. 24 - Formazione e aggiornamento culturale e professionale, politiche attive

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione agli impegni assunti con gli Accordi 7 luglio 2004 e 21 dicembre 2004, hanno valutato che il Fondo per la Formazione Continua dei Dirigenti, costituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 18, l° comma, terzo periodo della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, il Fondo denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", che ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso le aziende aderenti al Fondo per la loro employability, sia rispondente alle esigenze di fabbisogno formativo dei dirigenti delle aziende dei servizi pubblici.
2. Per quanto riguarda lo Statuto ed il Regolamento di "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", le Parti fanno espresso rinvio alle intese di cui al punto 1.
3. Le parti convengono di considerare la formazione e le politiche attive un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese.
4. Le parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei dirigenti in servizio per i quali potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree ed ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni 3 anni. Il percorso potrà essere utilizzato anche dai dirigenti disoccupati come strumento propedeutico all'attività di ricollocazione.
5. Le parti, riconoscendo il valore strategico delle politiche attive finalizzate al ricollocamento dei dirigenti licenziati, si impegnano a definire entro il 30.11.2020 le modalità per la fruizione di un percorso di outplacement da realizzare attraverso società in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale, prendendo anche a riferimento modelli applicati in altri settori.
6. L'attivazione dello strumento di outplacement, che deve rispondere al percorso definito nel verbale allegato al presente contratto, deve essere espressamente richiesta dal dirigente interessato nell'ambito dell'accordo con cui si regolano le condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro. Il valore del servizio di outplacement non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.
7. In considerazione di quanto previsto ai precedenti commi 5 e 6. Il percorso di outplacement dovrà essere strutturato come segue:
  - Assessment o bilancio delle competenze professionali e trasversali (on line e/o face to face) per far emergere in termini di valutazione e orientamento le:
    - a. Conoscenze tecnico-professionali
    - b. Capacità comportamentali
    - c. Competenze trasversali
    - d. Motivazioni
    - e. Aspirazioni
  - Stella di profilature di employability manageriale o matrice di ricollocabilità per indirizzare il dirigente su vie di sviluppo coerenti con le proprie caratteristiche e i fabbisogni dell'impresa in cui già lavora e/o delle imprese;

- Personal plan che descrive le azioni da compiere con idonei percorsi di formazione per valorizzare la propria spendibilità in azienda o sul mercato, coaching/mentoring, autoimprenditorialità, no profit, ecc. per una riconfigurazione professionale;
- Formazione relativa agli strumenti di ricollocazione (social networking, conoscenza dei canali di ricollocazione, il Curriculum Vitae, la preparazione al colloquio di selezione).

## Art. 25 - Incompatibilità

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

## Art. 26 - Responsabilità civile e penale connessa alla prestazione

1. La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda, che provvede a propria cura e spese attraverso polizze assicurative RCT e RCO.
2. 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.
3. Entrambe le coperture di cui ai commi 1 e 2 prevedono la rinuncia alla rivalsa sul dirigente responsabile.
4. Sono a carico dell'azienda le spese legali, per ogni grado di giudizio, che il dirigente dovesse sostenere per procedimenti civili promossi da terzi nei suoi confronti per le fattispecie di cui ai commi precedenti.
5. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, il dirigente che risolva il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. L'azienda fa assistere il dirigente da un legale che sia di gradimento del dirigente stesso.
7. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per se giustificato motivo di licenziamento. In caso di privazione della libertà personale il dirigente ha diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.
8. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi dall'1 al 6 si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
9. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi 5, 6 e 7 sono escluse nei casi di dolo e colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. In tali casi l'azienda conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine lavoro ed in ogni altra forma consentita dalla Legge.
10. Le coperture assicurative per le responsabilità del dirigente che non sono poste in capo all'azienda dalle clausole del presente contratto collettivo di lavoro nonché per le fattispecie in cui la Legge dichiara nulli i contratti di assicurazione stipulati dal datore di lavoro a favore di dirigenti o amministratori <sup>(1)</sup> sono a carico del dirigente. L'Azienda è tenuta in ogni caso ad informare per iscritto il dirigente circa la possibilità di accedere ad una polizza assicurativa, individuata dalle Parti stipulanti il presente CCNL per la copertura dei rischi di cui sopra, indicando le condizioni contrattuali e l'importo del premio. Le Parti sono impegnate ad individuare una polizza assicurativa che includa anche i casi di colpa grave e che copra anche le spese legali a carico del dirigente, in ogni grado di giudizio ed in qualsiasi sede penale, civile, amministrativa o tributaria, per procedimenti promossi in relazione alle responsabilità contemplate nel presente comma.

Nota a verbale all'art. 26

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

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

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

-----  
 (1) Vedi Legge 24 dicembre 2007 n. 244 art. 3 comma 59

## PARTE TERZA - TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

### Art. 27 - Previdenza

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

### Art. 27bis - Previdenza Complementare - PREVINDAI

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fare riferimento e rinvio, e che costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.

3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali e dei servizi di pubblica utilità gestita dal PREVINDAI-Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:

a. con decorrenza dal 1° gennaio 2020, 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 1 80.000,00(centottantamila) € annui

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

a.3 fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'i%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dal 1 ° gennaio 2022 di cui alla successiva lettera d.;

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'ultimo si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di Legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;

c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1, corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.3, 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. ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo 16-10-2019, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, di cui al precedente punto a.1, non può risultare inferiore a € 4.800,00 (quattromilaottocento);

e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro s1a stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto d., 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 d. e la contribuzione come determinata al precedente punto a. 1, deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;

g. la contribuzione di cui al punto a.2, salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a.3, corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;





6. Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.
7. Le parti concordano che le imprese non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'impresa e/o creare notevoli difficoltà.
8. Entro il primo semestre di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 22 dicembre 2009, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.
9. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

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

È stato abrogato con il rinnovo del 16-10-2019

### Art. 32 - Controversie <sup>(\*)</sup>

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

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

### Art. 33 - Contributi sindacali

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

## PARTE QUINTA - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

### Art. 34 -- Risoluzione del rapporto di lavoro





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

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

#### Art. 42 - Decorrenza e durata

Il contratto collettivo rinnovato con l'accordo 16-10-2019, decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2023.

### PARTE SETTIMA - DIRETTORI DI AZIENDE SPECIALI AI SENSI DELLA Legge 142/1990

#### Art. 43 - Trattamento retributivo del direttore (\*)

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

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

#### Art. 44 - Preavviso del direttore

1. Per i direttori di azienda, nominati ai sensi dell'art. 4 del R.D. 15 ottobre 1925, n. 2578, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro è quello previsto all'art. 35, primo comma, del D.P.R. 4 ottobre 1986, n. 902. <sup>6</sup>
2. Tuttavia l'azienda può comunicare al direttore la propria volontà di risolvere il rapporto al termine del triennio con un preavviso pari a quello che gli sarebbe spettato, ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 35 del presente CCNL, se il suo contratto fosse stato a tempo indeterminato.
3. Ove l'azienda non provveda a preavvisare il direttore della sua volontà di non rinnovare il triennio nei termini indicati al comma precedente, è dovuta al direttore stesso, in aggiunta al normale trattamento economico, una indennità pari alla retribuzione spettantegli nel periodo intercorrente tra la data di inizio del preavviso a tempo indeterminato e la data di inizio del preavviso trimestrale previsto dall'Art. 35 primo comma del D.P.R. 4 ottobre 1986, n. 902.
4. Qualora la data di comunicazione del recesso sia posteriore a quella di inizio del preavviso a tempo indeterminato ma anteriore all'inizio del trimestre precedente al compimento del triennio, l'indennità di cui al comma precedente è corrisposta per il periodo intercorrente tra la data di inizio del preavviso a tempo indeterminato e la data di comunicazione.





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 art. 4 - Retribuzione alla persona, 6 - Elemento di maggiorazione della retribuzione, 7 -Elemento aggiuntivo della retribuzione, 8 - Nuovo elemento aggiuntivo della retribuzione, 9 - Livelli funzionali aziendali, 10 - Aumenti periodici di anzianità e 11 - Meccanismo per l'adeguamento automatico della retribuzione, sono cancellati.

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

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

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

#### Art. 16

##### Trasferte e missioni

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

Lo stesso importo è elevato ad 80 (ottanta/00) euro a decorrere dal 1 ° gennaio 201 0 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 10 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 (centocin-quanta/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:



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

#### 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 88	960,00	1.012,00	1.056,00
Pensionato ante 88	880,00	928,00	972,00

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

#### 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)



visto l'art. 24 del CCNL del 15 novembre 2000;

visto l'Accordo di rinnovo del biennio economico 7 maggio 2003;

visto l'art. 25 della Legge 21 dicembre 1978, n. 845;

visto l'art. 18, primo comma, terzo periodo, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 che ha reso disponibile attraverso l'aliquota dello 0,30 % contenuta nell'aliquota dell'1,61 % 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 CONFSEVIZI

Roma, 5 maggio 2010

La CONFSEVIZI - Confederazione dei servizi pubblici locali (Asstra, Federambienfe e Federutility), rappresentata dal Presidente, Dr. Giancarlo Cremonesi

e

la FEDERMANAGER - Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi, rappresentata dal Presidente

dovendo procedersi all'applicazione dell'art. 29 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti alle Associazioni CONFSEVIZI;

si è convenuto quanto segue:

