

Roma, 24 luglio 2018

Prot. 1326

AC/

CIRCOLARE N. 82 / 2018

**Ai Presidenti e Direttori Generali
degli Enti Associati**

PERSONALE

➡ **ENTI PUBBLICI ECONOMICI**

➡ **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

OGGETTO: Rinnovo contratto CCNL per i Dirigenti Federcasa

In data di oggi 24 luglio 2018, dopo la disdetta del contratto del 9 giugno 2015, è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL dei Dirigenti tra Federcasa e Federmanager.

Il nuovo accordo, avrà durata quadriennale ed in fase di prima applicazione avrà scadenza il 31 dicembre 2020 (art.42).

Di seguito Vi trasmettiamo il testo dell'accordo con una nota di sintesi sui contenuti del nuovo contratto.

Art. 2 – Costituzione del rapporto – Periodo di prova

L'articolo è stato riformulato specificando i suoi contenuti essenziali.

Art. 3 – Struttura della retribuzione

TMCG (Trattamento minimo complessivo di garanzia)

Il livello del TMCG da assumere a riferimento del 2016, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2016, è di 66.000 euro. Lo stesso livello di TMCG è riconosciuto a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2016, abbiano maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore a dodici mesi.

Il secondo livello del TMCG viene definitivamente superato.

A ragione del superamento del secondo livello, le parti hanno concordato, a favore dei dirigenti con una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio 2016, superiore all'anno, una peculiare disciplina del livello del TMCG applicabile dal 2016.

La logica sottesa a questa particolare disciplina è così riassumibile:

- al sesto anno i dirigenti avrebbero maturato il secondo livello di TMCG;
- il secondo livello è stato, invece, superato dall'accordo di rinnovo;
- si è, allora, concordato di "cristallizzare" l'aspettativa maturanda, riconoscendo un livello del TMCG che verrà determinato sulla base dei mesi di servizio maturati al 1° gennaio 2016, secondo il seguente calcolo:

- a differenza tra il primo e il secondo livello di TMCG era pari a 17.000 euro ($80.000 - 63.000 = 17.000$);
- i 17.000 euro di differenza sarebbero maturati dopo 72 mesi di servizio (6 anni);
- al dirigente con anzianità superiore ai dodici mesi viene riconosciuto, ai fini della determinazione del suo livello di TMCG un settantaduesimo di 17.000 euro per ciascun mese di anzianità maturata nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio del 2016, settantaduesimo che è stato convenzionalmente arrotondato a 236 euro;
- tale importo mensile si aggiunge alla base di calcolo di 63.000 euro, ossia al primo livello di TMCG che trovava applicazione fino al 31 dicembre del 2015;
- ne deriva che, ad esempio, un dirigente con 32 mesi di anzianità nella qualifica e nell'azienda, vedrà fissato il suo TMCG nella misura pari a 70.552 euro ($236 \times 32 = 70.552$).

Scatti di anzianità

Viene prorogata la precedente disciplina transitoria sino alla scadenza del contratto.

Si richiama l'attenzione sul fatto che gli importi riconosciuti a titolo di scatti possono essere assorbiti da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente a far data dal 2009.

Art.13 – Benemerienze nazionali

L'articolo è stato abrogato in quanto ormai obsoleto.

Art. 16 – Trasferte e missioni

La nuova disciplina dell'istituto prevede il mantenimento di eventuali intese aziendali o individuali: ciò significa che le prassi in atto vengono "riconosciute" dal contratto.

In difetto di intese aziendali o individuali, la nuova disciplina prevede che l'indennità in cifra fissa sarà riconosciuta per ogni periodo di 12 ore di trasferta nell'arco di 24 ore dalla partenza del dirigente.

Viene quindi meno il riconoscimento dell'indennità in misura dimezzata per le trasferte di durata compresa tra le 8 e le 16 ore prevista dal precedente testo contrattuale.

Viene altresì meno il tetto delle due settimane di trasferta: pertanto le aziende, in caso di trasferte prolungate, potranno stabilire liberamente specifiche intese con il dirigente.

E' stato precisato infine che le somme in parole non sono utili a nessun effetto contrattuale, incluso il TFR.

Art. 17 – Trattamento di malattia e maternità

Il comma 6 è stato riformulato al solo fine di semplificare il testo, senza modificarne i contenuti normativi.

Art. 19 - Trasferimento di azienda

Sono stati modificati i commi 2 e 3, unificati nel nuovo comma 2, che conferma il diritto in favore del dirigente dimissionario entro 180 giorni dalla cessione totale o parziale o dalla trasformazione dell'azienda, dell'indennità sostitutiva del preavviso oltre al diritto al trattamento di fine rapporto.

Gli articoli 20 (*Ristrutturazioni d'azienda*) e 21 (*Mutamento provvisorio di funzioni*) sono stati

abrogati, anche in coerenza con la nuova disciplina dell'art. 2103 del cod. civ., riformato con il D.L. n. 81 del 15.06.2015.

Art. 22 - Mutamenti di funzioni

L'istituto è stato sostanzialmente mantenuto, ma non è più previsto il riconoscimento dell'importo aggiuntivo pari ad 1/3 dell'indennità supplementare di cui all'art. 29, in coerenza con le modifiche introdotte nel precedente art. 19.

Art. 23 - Trasferimento del dirigente

E' stato riformulato il comma 1 per precisare la nozione contrattuale di trasferimento, con riferimento alle diverse sedi della medesima azienda e per indicare puntualmente il preavviso dovuto al dirigente (3 mesi, 4 mesi ove lo stesso abbia familiari conviventi a carico).

Art. 24 – Formazione e aggiornamento culturale e professionale

Il nuovo comma 3 demanda ad appositi accordi aziendali la definizione di progetti formativi specifici per il personale dirigente e dei relativi criteri di partecipazione e modalità di attuazione.

Art. 28-bis (Sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati)

E' stato modificato al comma 1, prevedendo la possibilità di adesione alla Gestione Separata FASI per favorire politiche attive di orientamento professionale, formative ed assistenziali nei confronti dei dirigenti senza occupazione.

Art. 29 – Collegio arbitrale

Con la modifica dell'art. 29 comma 13 l'accordo di rinnovo del CCNL interviene sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo.

Il primo punto affrontato riguarda l'ambito di applicazione della nuova clausola contrattuale che è molto ampio riguardando tutte le ipotesi di licenziamento illegittimo, con la sola esclusione del licenziamento discriminatorio e di quello collettivo.

Quindi mentre nel caso del licenziamento discriminatorio troverà applicazione la sanzione legale della reintegrazione nel posto di lavoro prevista dall'art. 18, primo comma legge 20 maggio 1970, n. 300, in tutte le altre ipotesi di licenziamento illegittimo si applicherà l'indennità supplementare nella misura prevista dal comma 13 dell'art. 29.

Ciò significa che anche i vizi del licenziamento derivanti da previsioni di legge (ad esempio la violazione alla procedura dell'art. 7, legge 300/1970 nel caso del licenziamento disciplinare; il licenziamento con violazione del periodo di comporto o quello contrario alla disciplina dell'art. 2112 cod. civ. in materia di trasferimento d'azienda) sono ricondotti al regime sanzionatorio previsto dal CCNL con la conseguenti inapplicabilità delle sanzioni civilistiche che, altrimenti, avrebbero potuto essere invocate.

Infine, sono stati ridefiniti gli importi, di natura omnicomprensiva, dovuti in caso di licenziamento ingiustificato, nel modo seguente:

- a) fino a due anni di anzianità aziendale quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 6 a 10 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 10 a 14 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 14 a 18 mensilità pari al corrispettivo del 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

Va ricordato che a norma dell'art. 34 (Disciplina della risoluzione del rapporto), comma 6 il dirigente, al maturare dei requisiti per accedere al trattamento della pensione di vecchiaia, non è più assistito dalle specifiche tutele contrattuali.

Art. 30 – Informazione e consultazione dei dirigenti

La nuova dizione del comma 4 semplifica lo schema precedente, sottolineando e qualificando il ruolo della r.s.u. sull'esame di prima istanza delle questioni di applicazione delle clausole contrattuali, ivi incluse quelle relative al riconoscimento della qualifica dirigenziale. Il comma 10 è stato abrogato in quanto superato dalla contrattazione e legislazione superveniente.

Art. 35 – Preavviso

Sono state ridefinite le durate del periodo di preavviso nel modo seguente:

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a due anni di anzianità aziendale;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre dieci anni di anzianità aziendale

Art. 42 - Decorrenza e durata

Il contratto collettivo avrà scadenza il 31 dicembre 2020

Il Direttore Generale è a disposizione per qualsiasi chiarimento in merito.

Con i migliori saluti.

Il Presidente
Ing. Luca Talluri





ATTO DEL PRESIDENTE N. 65 DEL 8 SETTEMBRE 2016
(Deliberazione di Giunta Regionale n. X/1207 del 23.12.2013)

Oggetto: CCNL Dirigenti non più in vigore dal 1 luglio 2016 - Approvazione Regolamento –

Premesso che:

alla data del 30 giugno 2016 è scaduta la validità del CCNL Cispel-Confservizi, disdettato al 31 dicembre 2015 e in ultrattività per i successivi sei mesi, che pertanto dal 1° luglio 2016 non è più in vigore;

con lettera del 28 giugno 2016 Federmanager ha comunicato che invierà una propria piattaforma contrattuale senza tuttavia indicare tempi prevedibili di apertura delle trattative;

Considerato che:

Federcasa nella Giunta Esecutiva del 28 luglio 2016 ha adottato un Regolamento in assenza di contratto collettivo, al fine di fornire una normativa generale di riferimento, che faccia salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti e che abbia una durata transitoria fino alla sottoscrizione del CCNL fra Federmanager e Cispel-Federcasa

Dispone

di approvare il sopra citato Regolamento parte integrante del presente Atto, mettendo in evidenza la non immediata applicabilità degli istituti di cui agli articoli 5-6-19-20-21-22 e 23 commi 3°, 4° e 5°, i quali presuppongono per la loro operatività la sottoscrizione da parte di Federmanager.

Il Presidente di Aler Pavia-Lodi
Franco Bettoni

[Firma]



Regione Lombardia

ALER Azienda Lombarda per l'Edilizia Residenziale di Pavia-Lodi
P.IVA 00182090183 - CCIAA 121992/96 - www.alerpavialodi.it - pavia@pec.alerpavialodi.it
Sede di Pavia: via Parodi, 35 - 27100 Pavia - tel. 0382.5431 - fax 0382.23017 - numero ripartito 800.054823
U.O.G. di Lodi: via Haussmann, 11/7 - 26900 Lodi - tel. 0371.45031 - fax 0371.450349/355 - loidi@pec.alerpavialodi.it

Roma, 29 luglio 2016

Prot. 1218

CIRCOLARE N. 59 / 2016

Ai Presidenti e Direttori Generali

degli Enti Associati

ATTIVITA' FEDERCASA

➡ **ENTI PUBBLICI ECONOMICI**

➡ **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

OGGETTO: CCNL Dirigenti

Egregi Colleghi,

come noto alla data del 30 giugno 2016 è scaduta la validità del CCNL Cispel-Confservizi, disdettato al 31 dicembre 2015 e in ultrattività per i successivi sei mesi, che pertanto dal 1° luglio 2016 non è più in vigore.

Federcasa ha inviato già a maggio la piattaforma contrattuale e chiesta l'apertura della trattativa, ma Federmanager, con lettera del 28 giugno 2016, ha preannunciato che invierà una propria piattaforma, senza tuttavia indicare tempi prevedibili di apertura delle trattative.

Nelle more, in assenza di contratto collettivo, al fine di fornire una normativa generale di riferimento, che faccia salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti e che abbia una durata transitoria, fino alla sottoscrizione del CCNL fra Federmanager e Cispel-Federcasa, si invitano le Aziende Associate a deliberare, con ordinanza presidenziale o commissariale, oppure con provvedimento del CdA, il regolamento allegato, mettendo in evidenza la non immediata applicabilità degli istituti di cui agli articoli 5-6-19-20-21-22 e 23 commi 3°, 4° e 5°, i quali presuppongono per la loro operatività la sottoscrizione da parte di Federmanager.

Federcasa, per quanto di sua competenza ha adottato, nella Giunta Esecutiva del 28 luglio 2016 l'allegato testo regolamentare, che riprende i contenuti della piattaforma sottoposta a Federmanager.

Nell'auspicare che si pervenga al più presto all'avvio del tavolo di contrattazione e nel restare a disposizione per ogni necessario chiarimento, si inviano i più cordiali saluti.

Il Presidente

Ing. Luca Talluri



Allegato: Regolamento CCNL Dirigenti

PROPOSTA DI
Regolamento aziendale
per i
DIRIGENTI DELLE AZIENDE EX IACP PER
L'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA

INDICE

Premessa

Il presente regolamento aziendale ha la finalità di riconoscere ai dirigenti delle aziende ex IACP i trattamenti e le condizioni contrattuali ivi previste sino alla effettiva entrata in vigore di un CCNL di categoria.

E' circostanza acclarata la valenza strategica del ruolo dirigenziale quale fattore di accrescimento competitivo per affrontare le sfide della concorrenza e del mercato, che dipende sostanzialmente dall'insieme delle conoscenze ed esperienze di alto profilo possedute dal team dei dirigenti d'azienda. E' altrettanto vero che tale condizione, pur necessaria, da sola non è sufficiente a determinare il successo di un'azienda, tanto più se si considera la peculiare natura ontologica delle attività e servizi svolti dalle aziende, aderenti a Federcasa. Per realtà aziendali di questo tipo è ancora più indispensabile la presenza di un altro fattore, il clima aziendale, intendendo con tale termine il sentimento di partecipazione positiva al lavoro, che accomuna la totalità della popolazione aziendale; sentimento che può essere misurabile in una scala esemplificativa da 1 a 10, ove il livello 1 contrassegna un'esecuzione lavorativa incolore, appena accettabile e il livello 10 una condivisione piena degli obiettivi strategici definiti dalla Direzione e fatti propri dai Dirigenti. E' proprio per dare rilievo a tali peculiari caratteristiche degli enti ed aziende (ex IACP), che le parti sociali hanno convenuto nell'esigenza di definire una nuova piattaforma contrattuale, più aderente alle esigenze dei dirigenti che operano in queste realtà.

Le parti concordano che la maggiore responsabilità dell'esistenza, in positivo o in negativo di questa componente umana nella compagine aziendale debba essere attribuita al corpo dirigenziale in ragione del suo ruolo di alto profilo: dapprima come contributo alla Direzione nella definizione degli obiettivi strategici aziendali e quindi come trasformazione degli stessi da teorici enunciati di idee e di input ad azioni concrete sviluppate e portate a compimento da tutta la struttura grazie all'azione di guida ed indirizzo svolta dai dirigenti sui rispettivi collaboratori.

Premesso ciò, una formulazione chiara degli istituti contrattuali che non si presti a forzature interpretative strumentali, unitamente a comportamenti dirigenziali correttamente funzionalizzati alla specificità del ruolo, possono essere indubbiamente elementi facilitatori di un positivo clima aziendale come sopra inteso. In via esemplificativa si elencano alcuni esempi chiarificatori:

Orario di lavoro: ferma restando l'autonomia organizzativa insita nel ruolo dirigenziale, è di fondamentale importanza che tale orario sia strutturato in modo tale da garantire la massima compresenza tra il Dirigente e i suoi collaboratori nell'ottica prioritaria di garantire la migliore efficacia della sua funzione di leader nonché di realizzare quella vicinanza umana propizia al costituirsi di un team di lavoro all'interno del quale tutti, al di là e al di sopra dell'aspetto gerarchico, sono impegnati, ciascuno nelle rispettive mansioni, nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattamento retributivo: riteniamo di interesse sia del Datore di Lavoro che del Dirigente l'adozione di un principio di onnicomprensività del trattamento economico dirigenziale che consenta al primo la contabilizzazione immediata e inequivoca di una importante voce del costo lavoro e al secondo, con la cadenza fissa e regolare dell'emolumento, la sua facile e immediata computabilità nella pianificazione economica dei suoi interessi di vita.

Onnicomprensività significa anche inclusione nell'importo globale retributivo di ogni tipo di delega rientrante nelle competenze professionali del Dirigente.

Retribuzione incentivante: laddove la legge preveda forme obbligatorie di premialità incentivante (ad esempio compensi professionali destinati alle avvocature degli enti pubblici) si rende necessario un'operazione di perequazione riducendo di altrettanto il premio aziendale per queste figure in ragione di assicurare una giusta par condicio di fruizione all'insieme dei dirigenti partecipanti al sistema aziendale incentivante.

Aggiornamento professionale: la materia ha una valenza strategica tale da rendere di ovvia evidenza l'opportunità di un dialogo interattivo, anzi proattivo, tra Datore di Lavoro e Dirigente per la definizione di attività formative confacenti sia alle necessità aziendali che alle esigenze di aggiornamento professionale del singolo, nella reciproca convinzione che l'investimento formativo ponderato e mirato, nei tempi attuali caratterizzati da una sempre più esasperata competizione, rappresenta la migliore assicurazione possibile per l'Azienda e il Dirigente stesso.

Sanzioni e procedura disciplinare: Il rapporto di lavoro dirigenziale nella sua alta configurazione professionale e fiduciaria è pur sempre un lavoro subordinato per cui rimane incomprensibile l'assenza nella contrattazione nazionale di un sistema disciplinare e sanzionatorio che costituisca oggettivo elemento di chiarezza sia per il Datore di Lavoro che per il Dirigente.

Obiettivi e metodo di valutazione:

Le parti confermano che la valutazione della performance costituisca un presupposto basilico ed inderogabile per l'implementazione di un nuovo sistema retributivo variabile che sia realmente incentivante. A tal fine si conviene sulla necessità di adottare un nuovo metodo di valutazione che tenga conto sia degli aspetti quantitativi (assegnazione obiettivi e monitoraggio del loro raggiungimento) che qualitativi (comportamenti organizzativi) della performance dirigenziale (vedasi al riguardo Allegato 1. Sistema di valutazione del personale dirigenziale. Principi e linee guida).

Tale nuovo processo sarà strutturato con una strumentazione conoscitiva della professionalità del dirigente ispirata a una concezione integrale e dinamica, con la previsione di spazi specifici per l'indicazione dei principali punti di forza, aree di miglioramento, prospettive di sviluppo professionale e potenziale, e dovrà prevedere in via sistematica:

- un momento di confronto tra Azienda e Dirigente circa l'esito della valutazione;
- un altro momento di confronto a metà anno tra Azienda e Dirigente, nell'ottica di monitorare ed eventualmente riallineare la prestazione lavorativa del dirigente alle esigenze aziendali

Le considerazioni della presente nota introduttiva sono mosse dalla convinzione che le vecchie logiche di rinnovo contrattuale - contrassegnate da conflittualità verso il Datore di Lavoro e/o da antagonismo concorrenziale di una componente aziendale verso le altre nella puntigliosa difesa di privilegi e richiesta di aumenti retributivi a prescindere dalle situazioni aziendali anche critiche - rappresentano anacronismi surreali alla luce di un mondo globalizzato, percorso da continui cambiamenti repentini di scenario economico che costringono spesso a traumatiche riconversioni e/o ricollocazioni produttive anche quelle aziende un tempo sane e valide, pena la loro uscita dal mercato. E non sempre purtroppo vi riescono quando il cambiamento è imprevisto, improvviso e radicale. Ma

certamente le chances di sopravvivenza, in termini probabilistici, saranno sicuramente maggiori in quelle organizzazioni permeate da una comune consapevolezza di appartenenza, ciascuno nei rispettivi ruoli e responsabilità, ad un identico destino di conservazione e sviluppo della compagine aziendale quale migliore antidoto alle incombenti sfide che investono il mondo del lavoro.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

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

1. Ai sensi dell'art. 2094 codice civile i dirigenti sono prestatori di lavoro che ricoprono nell'azienda un ruolo apicale caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
2. Il presente regolamento aziendale si applica a tutte le aziende ex IACP per l'edilizia residenziale pubblica.
3. Il presente regolamento aziendale, pertanto, si applica a tutti i dirigenti delle aziende (ex IACP) ai quali, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, l'azienda attribuisca con atto formale la relativa qualifica.
4. 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.
5. 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

1. Le assunzioni dei dirigenti delle imprese a cui si applica il presente regolamento aziendale ovvero le promozioni di personale a tale categoria professionale si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. Al momento dell'assunzione in servizio ovvero della promozione l'azienda comunica al dirigente per iscritto:
 - a. la decorrenza dell'assunzione;
 - b. le funzioni attribuite;
 - c. il trattamento economico;

d. la tutela assistenziale e previdenziale.

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

4. 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 che applicano il presente regolamento aziendale.

Art. 3 - Tempi di lavoro

Ferma restando l'autonomia organizzativa insita nel ruolo dirigenziale, la prestazione resa dal dirigente dovrà essere strutturata in modo tale da garantire la costante e quotidiana compresenza tra il Dirigente e i suoi collaboratori nell'ottica prioritaria di garantire la migliore efficacia della sua funzione di responsabile, nonché il presidio effettivo dei compiti assegnati.

PARTE SECONDA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 4. Struttura della retribuzione

1. La retribuzione si definisce in:

a) Retribuzione fissa costituita dalla sommatoria di:

a1) trattamento minimo complessivo di garanzia su base annua, pari a Euro 63.000,00 lordi;

a2) eventuale indennità e/o elementi di maggiorazione nel quale confluiscono anche gli elementi di maggiorazione della retribuzione maturati in virtù degli accordi alla data di entrata in vigore del presente regolamento aziendale;

b) Retribuzione variabile incentivante, come regolata dal successivo articolo 6 del presente regolamento aziendale;

2. La retribuzione di cui al precedente comma, lettera a) costituisce la retribuzione mensile e viene erogata per tredici mensilità.

3. Per trattamento economico annuo lordo si intende l'insieme complessivo delle voci di cui al presente articolo.

NORMA TRANSITORIA:

Tutte le somme indennitarie o di maggiorazione a qualunque titolo già percepite dal dirigente alla data di entrata in vigore del presente regolamento aziendale saranno congelate e riconosciute sotto forma di una voce retributiva chiamata "EDR". Tale voce non sarà ulteriormente negoziabile tra le parti.

Art. 5 Trattamento minimo complessivo di garanzia (SOSPESO SINO ALLA DATA DI EFFETTIVA SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL)

1. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", come stabilito ai successivi commi 2 e 3, è il parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo lordo così come definito al precedente art. 4 comma 3° complessivamente riconosciuto al dirigente, al netto della retribuzione variabile incentivante.
2. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno ed è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.
3. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2016, è stabilito:
 - A. in 63.000,00 (sessantatremila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità nella qualifica di dirigente inferiore o uguale a 5 (cinque) anni compiuti;
 - B. in 71.000,00 (sessantatremila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità nella qualifica di dirigente, superiore a cinque (cinque) anni compiuti;
 - C. in 80.000,00 (ottantamila/00) euro con riferimento ai dirigenti con anzianità nella qualifica di dirigente, superiore ai 7 (sette) anni compiuti.
4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo ed il trattamento minimo complessivo di garanzia deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno.
5. Restano salvi eventuali accordi aziendali stipulati anche in deroga o *in pejus*.

Art. 6 Retribuzione variabile incentivante (SOSPESO SINO ALLA DATA DI EFFETTIVA SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL)

1. In coerenza con l'esigenza di promuovere nelle aziende a cui si applica la presente proposta di CCNL 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, le aziende attivano sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi alternativi di cui all'art. 4, comma 2 lett. b).
2. I sistemi retributivi di cui al comma 1 si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun dirigente, che abbia prestato attività lavorativa continuativa, a qualunque livello, per almeno 6 mesi in un anno, 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, sono formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda, entro il mese di marzo dell'anno di riferimento e sono basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili.

3. Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo, come articolati nei modelli di RVI allegati al presente contratto.

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

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

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

7. Salvo diversa prassi già in uso in azienda, 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, potranno formare oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con le articolazioni territoriali sindacali nonché con la sede territoriale Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende.

8. I casi in cui non dovessero essere attivati o coerentemente attuati gli strumenti qui previsti, su istanza del dirigente, sono oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie del presente CCNL a livello nazionale, 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.

L'azienda definisce nel bilancio preventivo o budget di previsione - anche tenendo conto dei risultati di esercizio, delle risorse a disposizione e dell'andamento economico-finanziario dell'anno precedente - l'importo da destinare alla RVI. In detto fondo possono confluire, d'intesa con il dirigente, anche le premialità concordate, a titolo di incentivo variabile, direttamente tra dirigente e azienda. In caso di devoluzione al dirigente che già fruisce di trattamenti economici di questa natura non sarà applicabile la Retribuzione Variabile Incentivante.

9. La RVI non può, salvo diversa pattuizione a livello aziendale, aggiungersi ad altre forme incentivanti o premiali previste da leggi speciali e di settore o da regolamenti aziendali a favore di talune figure professionali.

Art. 7 Ferie

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, non inferiore a giorni 31.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
3. La scelta del periodo di godimento non deve pregiudicare l'organizzazione e l'attività dell'azienda.
4. Nel calcolo del predetto periodo di ferie sono escluse le domeniche e i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.
5. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
6. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora 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 fissa spettante, da liquidarsi entro il mese di luglio dello stesso anno e pari, per ogni giornata di ferie non fruita, ad 1/30 della retribuzione mensile.
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.

Art. 8 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 ai fini del 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.

Art. 9 Trasferte e missioni

1. Al dirigente in missione o in trasferta per periodi non inferiori a 24 ore e non superiori a 2 settimane è dovuto, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio che verrà definito nell'ambito dei singoli regolamenti aziendali, un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari a € 86,00 (ottantasei/00 euro).

2. Per missioni o trasferte di durata superiore alle 8 e inferiore alle 24 ore, con destinazione località fuori dal territorio del comune in cui il Dirigente ha sede l'attività lavorativa 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.
3. Per missioni o trasferte di durata pari o inferiore alle 8 ore, anche per località esterne al comune della residenza aziendale, spetterà al dirigente il solo rimborso delle spese documentabili.
4. Non si considerano trasferte o missioni gli spostamenti effettuati tra la sede centrale e le sedi distaccate della medesima aziendali e quelli connessi alla partecipazione a corsi di formazione
5. In caso di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vengono presi accordi diretti tra azienda e dirigente.
6. Gli importi erogati a titolo di trasferta e per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione e non sono computati ai fini del TFR né ad alcun effetto del presente Regolamento aziendale.

Art. 10 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 fissa, per un massimo di 12 mesi, anche frazionati, in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati.
2. E' facoltà dell'azienda elevare il periodo di conservazione del posto con corresponsione dell'intera retribuzione a 18 mesi, anche frazionati, 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 entro 30 giorni dal termine del periodo di cui sopra, è concesso un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non è dovuta alcuna retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.
4. Alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto, è dovuta al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non rassegna le proprie dimissioni e l'azienda non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso senza diritto alla retribuzione, fermo restando il diritto in capo all'azienda di risolvere il rapporto di lavoro per superamento del periodo di comportamento e salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
6. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

7. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), come da ultimo modificato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 e ss.mm.ii., l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

Art. 11 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 di lavoro e gli corrisponderà l'intera retribuzione fissa, 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.

3. 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 ss.mm.ii;

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

4. 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 e ss.mm.ii.;
- c) retribuzione, l'insieme dei compensi di cui all'art. 4 lett. a).

5. L'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente secondo comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:

- a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa 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 necessità a 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.

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

7. L'azienda provvede 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 € 200.000.

8. 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.

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

10. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al secondo comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al quinto comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o

future, definite fra azienda e dirigente che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui ai richiamati secondo e quinto comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

Art. 12 Trasferimento di azienda

1. Le norme di legge in vigore per il caso di trasferimento di azienda si intendono estesa ai casi di cessione, cessazione o trasformazione in qualsiasi forma dell'azienda, ivi incluse le fusioni, concentrazioni e scorpori.
2. Ai sensi del presente articolo il dirigente, entro il termine di centottanta giorni, può, ove non intenda accettare il passaggio alle dipendenze dell'azienda subentrante, risolvere il rapporto senza diritto, in tale caso, all'indennità sostitutiva del preavviso. Il preavviso dovuto dal dirigente in caso di dimissioni di cui al predetto comma è pari a 15 giorni.
3. La trasformazione dell'azienda pubblica in società o altra persona giuridica privata non costituisce, di per se stessa, pregiudizio della posizione funzionale del dirigente che mantenga inalterata la posizione.

Art. 13 Trasferimento del dirigente

1. Il dirigente può essere trasferito con adeguato preavviso da una sede o stabilimento ad altra sede o stabilimento della stessa azienda in altro comune. Il trasferimento deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative o produttive e non deve pregiudicare le funzioni acquisite.
2. Al dirigente trasferito in una sede distante oltre 100 Km da quella originaria deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate cui andrà incontro, per effetto del trasferimento (viaggi, trasporto, assicurazioni, maggiore spesa di alloggio, ecc.), oltre ad una indennità "una tantum" non inferiore alla retribuzione fissa pari a tre mesi nell'ipotesi di trasferimento definitivo o di durata superiore a un anno.
3. In caso di mancata accettazione del trasferimento e qualora il dirigente non possa essere mantenuto in servizio, gli spetta l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. Il dirigente può, in caso di mancata accettazione del trasferimento di sede o stabilimento che comporti l'assegnazione a oltre 100 Km di distanza, risolvere il rapporto. In tale ipotesi il preavviso dovuto dal dirigente è pari a 30 giorni.

Art. 14 Formazione e aggiornamento culturale e professionale

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale- professionale dei dirigenti, le Parti hanno valutato che il Fondo per la formazione continua dei dirigenti costituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 comma 1° terzo periodo della Legge 22 dicembre 2000, n. 388, denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", sia rispondente alle esigenze di fabbisogno formativo dei dirigenti delle aziende a cui si applica il presente CCNL.

Art. 15 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.
2. Restano ferme tutte le ipotesi di incompatibilità/conflitto di interessi previste dalle leggi in materia.

Art. 16 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. È altresì a carico dell'azienda la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. L'azienda provvede a sua cura e spese a stipulare idoneo contratto assicurativo a copertura dei danni da essa subiti in conseguenza dei predetti fatti, nei limiti su esposti, salvo miglorie offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del dirigente.
3. 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, fatto salvo il recupero di tali importi da parte dell'azienda nei casi di dolo o colpa grave del dirigente accertati con sentenza definitiva.
4. Nelle ipotesi di avvio di un 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 all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.
5. Ove si apra un 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 rimborso delle spese legali è subordinato alla verifica di inesistenza di conflitto di interessi e di dolo e colpa grave del dirigente.
6. 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, ferme restando le disposizioni del presente regolamento aziendale sulla sospensione cautelare dal posto di lavoro, ha diritto alla conservazione del posto fino alla sentenza di primo grado di proscioglimento e/o assoluzione e/o al decreto di archiviazione.
7. 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.

8. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi 3, 4, 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.
9. Le coperture assicurative per le responsabilità del dirigente che non sono poste in capo all'azienda dalle clausole del presente regolamento aziendale 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 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.

PARTE TERZA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 17 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. 18 Assistenza sanitaria

1. L'assistenza di malattia ai dirigenti è assicurata dal Servizio sanitario nazionale ai sensi della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Interventi integrativi di tutela della salute e di assistenza di malattia sono assicurati 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.
3. L'iscrizione al FASI va richiesta dal dirigente interessato; i dirigenti in servizio devono comunicare alla propria azienda la loro iscrizione al Fondo e contestualmente al FASI l'azienda di appartenenza, tenuta alle incombenze successive.
4. Il contributo dovuto dalle imprese e dai dirigenti in servizio iscritti al FASI è determinato e adeguato mediante accordi tra le Organizzazioni che hanno costituito il Fondo. Le imprese e i dirigenti vi si attengono dalla data e per l'importo comunicato dal FASI.

PARTE QUARTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO (ARTT. DA 19 A 23 – LIMITATAMENTE AI PUNTI 3, 4 E 5 – SOSPESI SINO ALLA DATA DI EFFETTIVA SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL)

Art. 19 Collegio Arbitrale

1. 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.
2. Il Collegio è composto da 3 membri, di cui 1 designato da Federcasa, 1 da Federmanager ed 1, con funzioni di presidente, scelto di comune accordo. In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato fra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale di Roma.
3. Alla designazione del supplente del presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.
4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.
5. Il Collegio ha sede presso Federmanager, la quale svolge anche le funzioni di segreteria.
6. Il Collegio Arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata A.R. o pec, di Federmanager, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.
7. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R. o pec, essere trasmessi contemporaneamente, a cura di Federmanager, a Federcasa e, per conoscenza, all'azienda interessata.
8. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte di Federcasa.
9. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare, alla prima riunione, il tentativo di conciliazione.
10. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al nono comma, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento delle procedure.
11. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con

indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.

12. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, onnicomprensiva, nel rispetto dei parametri di seguito indicati:

a) fino a due anni di anzianità aziendale due mensilità della retribuzione fissa pari al corrispettivo del preavviso;

b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità della retribuzione fissa pari al corrispettivo del preavviso;

c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità della retribuzione fissa pari al corrispettivo del preavviso;

d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità della retribuzione fissa pari al corrispettivo del preavviso;

e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità della retribuzione fissa pari al corrispettivo del preavviso.

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

13. Il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle parti stipulanti.

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

Art. 20 Informazione e consultazione dei dirigenti

1. I Sindacati dei dirigenti, competenti per territorio e aderenti alla Federmanager, possono istituire Rappresentanze sindacali nelle aziende nelle quali il numero dei dirigenti, anche conteggiato su base regionale, non sia inferiore a 5. Nel caso in cui la Rappresentanza Sindacale sia unitaria per più aziende o enti a livello regionale, il rappresentante verrà indicato da tutti i dirigenti a seguito di specifica consultazione ed elezione aziendale o su base regionale.

2. In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che a Federmanager, alle aziende interessate ed a Federcasa.

3. Le rappresentanze sindacali aziendali tutelano gli interessi dei dirigenti al livello aziendale e controllano la corretta applicazione delle norme di legge e di contratto;

4. In particolare devono essere informate:

a) delle politiche generali per la dirigenza ivi comprese le politiche retributive;

b) della definizione dei percorsi di formazione;

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

5. Al Rappresentante sindacale dell'azienda spetta per l'espletamento dei propri compiti un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 0,5 per dirigente in servizio al dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione. Il godimento di detti permessi deve avvenire senza pregiudicare il buon andamento e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
6. Le imprese e le RSA si incontreranno almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché della situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.
7. 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 e del Codice della privacy (Dlgs n. 196/2003). La violazione dell'obbligo di segretezza, oltre all'applicazione delle sanzioni previste dalle leggi sopra indicate, è legittimo motivo di licenziamento del dirigente e dà diritto al risarcimento dei danni patiti dall'azienda.
8. 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.

Art. 21 Controversie

1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.
2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame congiunto tra l'azienda e la Rappresentanza sindacale aziendale.
3. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni; le conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale.
4. Qualora la controversia non trovi soluzione nel termine che precede, l'azienda e la R.S.A. dei dirigenti o, in mancanza di quest'ultima, il Sindacato locale dei dirigenti, ne informeranno le rispettive Organizzazioni nazionali, fornendo loro tutta la documentazione per la deliberazione del caso.
5. Nei 15 giorni successivi al ricevimento della documentazione, Federcasa e Federmanager si incontreranno per un ulteriore tentativo di definizione della controversia.
6. Se nei 20 giorni successivi all'incontro la controversia non sia risolta, le parti interessate riprendono la loro libertà di azione.

Art. 22 Contributi sindacali

1. Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti a 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. 23 Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.

4. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla Federmanager, a mezzo raccomandata A.R. o pec, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

5. Il ricorso al Collegio non sospende il licenziamento intimato.

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

Art. 24 Preavviso

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.

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

3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari a un terzo di quelli sopra indicati.
4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione fissa che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo suddetto.
5. E' facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
7. Qualora l'azienda non intenda far trascorrere in servizio il preavviso al dirigente dimissionario, dovrà corrispondergli l'indennità sostitutiva per il periodo di preavviso non compiuto.
8. Compatibilmente con la legislazione vigente l'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.
9. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio, senza il suo consenso, alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.
10. Agli effetti di cui alla lettera b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
11. Per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato, in virtù di regolamenti aziendali o di patti individuali, da contratto a termine, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto stesso sarà quello previsto dal relativo regolamento o patto individuale
12. In assenza di pattuizioni individuali o regolamenti aziendali ai sensi del comma 11, al rapporto di lavoro a termine del dirigente saranno applicabili le disposizioni di cui al presente articolo in quanto compatibili;
13. Ai dirigenti che hanno maturato il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, la misura del preavviso è pari a 30 giorni.

Art. 25 Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 24, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile.
2. Ai fini che precedono si considerano come retribuzione tutti gli elementi costitutivi della stessa aventi carattere continuativo di cui all'art. 4 lett. a), con esclusione di quanto

corrisposto a titolo di rimborso spese, di emolumenti a carattere eccezionale e di quanto escluso dal presente regolamento aziendale.

Art. 26 Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice Civile, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso nella misura dovuta in caso di licenziamento, il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 25; ciò indipendentemente da quanto possa spettare per fondi di previdenza, per assicurazioni infortuni e per ogni altra causa.

Art. 27 Anzianità

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

2. Fatti salvi i casi espressamente previsti dal presente regolamento aziendale, 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.

3. 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.

4. Agli effetti dell'anzianità il semestre iniziato si computa come compiuto.

PARTE SESTA

CODICE DI COMPORTAMENTO E SANZIONI

Art. 28 Obblighi del dirigente

1 Il dirigente conforma la sua condotta secondo i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività aziendale nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge agli interessi privati propri ed altrui. Il dirigente è altresì tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al modello organizzazione, gestione controllo del Dlgs n. 231/2001 ed è sottoposto alle sanzioni ivi specificamente previste, che non siano elencate nel presente regolamento aziendale.

Il Dirigente è altresì tenuto al rispetto degli obblighi previsti dalla Legge 190/2012.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione aziendale e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Stante la peculiare natura ontologica delle attività e servizi svolti dalle aziende cui si applicano le norme del presente regolamento aziendale, il dirigente deve in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse aziendale nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Art. 29 Licenziamento del dirigente

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa, il licenziamento del dirigente si applica in via esemplificativa e non esaustiva:

- 1. con preavviso per:
 - a) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda per motivate esigenze di servizio;
 - b) recidiva plurima in una delle mancanze o violazione degli obblighi previsti

- all'art. 28;
- c) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - d) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
 - e) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, anche verso gli utenti;
 - f) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso;
 - g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o a terzi;
 - h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
 - i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

2. senza preavviso per:

- a) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o ad essa affidati.
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- c) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale;
- f) condanna, anche non passata in giudicato, per gravi delitti commessi in servizio;
- g) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose, calunniose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- h) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

Art. 30 Sospensione cautelare

1. Qualora l'Azienda ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti da addebitare al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso, per un periodo non

superiore a centoventi giorni, con la corresponsione della sola retribuzione fissa di cui all'art. 4 comma 1° lett. a) del regolamento aziendale.

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 31 Condizioni di miglior favore

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

Art. 32 Disposizioni finali

1. Le norme del presente contratto sono tra loro correlate e inscindibili e costituiscono nel loro complesso un trattamento unitario.
2. Ogni riferimento al disdettato CCNL Cispel-Confeservizi contenuto in leggi regionali, regolamenti o statuti deve intendersi riferito alla presente proposta di regolamento aziendale.
3. Fino alla sottoscrizione della presente proposta da parte dell'organizzazione sindacale di rappresentanza dei dirigenti, le disposizioni di cui agli artt. 5 e 6, nonché dall'art. 19 all'art. 23, limitatamente ai punti 3, 4 e 5, devono ritenersi sospese sino alla data di effettiva sottoscrizione del CCNL.
4. Ogni altro trattamento individuale, non direttamente contemplato dalle norme del presente contratto, non spiega effetti sugli istituti contrattuali né può essere da questi influenzato.
5. Restano fermi gli effetti degli accordi stipulati da Federmanager e Conferservizi in relazione alla Previdenza Complementare – Previdai ed all'Assistenza sanitaria integrativa - FASI

Art. 33 Decorrenza e durata

1. il presente regolamento aziendale entrerà in vigore dal 1° luglio 2016, e rimarrà in vigore fino alla eventuale sottoscrizione del nuovo CCNL Cispel-Federcasa