

CONFRONTO CCNL DIRIGENTI CONF SERVIZI-FEDERMANAGER

CCNL Dirigenti 22.12.2009 – coordinato in data 09.02.2012	CCNL Dirigenti – accordo 18.12.2015
<p>Art. 2 - Costituzione del rapporto – Periodo di prova</p> <p>1. Le assunzioni dei dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.</p> <p>2. Al momento dell'assunzione in servizio l'azienda comunica al dirigente per iscritto:</p> <ol style="list-style-type: none"> la decorrenza dell'assunzione; le funzioni attribuite; il trattamento economico; la tutela assistenziale e previdenziale. <p>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.</p> <p>4. Per le particolari caratteristiche delle funzioni dirigenziali l'eventuale fissazione di un periodo di prova, per una durata massima di mesi 6 (sei), può essere convenuta soltanto per i dirigenti di nuova assunzione, con esclusione dei promossi e degli assunti per chiamata che abbiano già ricoperto la qualifica di dirigente presso altre aziende di servizi pubblici.</p>	<p>Art. 2 - Costituzione del rapporto – Periodo di prova</p> <p>1. Le assunzioni dei dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.</p> <p>2. L'assunzione o la promozione a dirigente debbono essere effettuate per iscritto con indicazione della decorrenza, delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto.</p> <p>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.</p> <p>4. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata tra le parti e dovrà risultare da atto scritto.</p>
<p>Art. 3 Struttura della retribuzione</p> <p>1. La retribuzione si definisce in:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Retribuzione base</i>, fissa e continuativa costituita dalla sommatoria di: <ol style="list-style-type: none"> <i>retribuzione minima</i> mensile come stabilita dall'Accordo 7 maggio 2003 pari ad € 3.436,54; <i>superminimo</i>, emolumento a carattere fisso e continuativo, nel quale confluiscono: la retribuzione costituita dall'importo non conglobato per adeguamento automatico della retribuzione, dall'ex elemento di maggiorazione della retribuzione e dagli elementi aggiuntivi di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL 31 dicembre 1996, pari a € 102,26; l'ex elemento di maggiorazione della 	<p>Art. 3 Struttura della retribuzione</p> <p>1. La retribuzione si definisce in:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Retribuzione base</i>, fissa e continuativa costituita dalla sommatoria di: <ol style="list-style-type: none"> <i>retribuzione minima</i> mensile come stabilita dall'Accordo 7 maggio 2003 pari ad € 3.436,54; <i>superminimo</i>, emolumento a carattere fisso e continuativo, nel quale confluiscono: la retribuzione costituita dall'importo non conglobato per adeguamento automatico della retribuzione, dall'ex elemento di maggiorazione della retribuzione e dagli elementi aggiuntivi di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL 31 dicembre 1996, pari a € 102,26; l'ex elemento di maggiorazione della retribuzione,

retribuzione, nell'importo mensile stabilito per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 30 giugno 1990, pari a € 158,04; gli importi eccedenti rispettivamente € 102,26 ed € 158,04, spettanti in riferimento agli stessi elementi e stabiliti dai medesimi accordi e/o comunque consolidati nella retribuzione mensile; ogni altro importo retributivo riconosciuto e/o consolidato in base ai precedenti accordi di rinnovo del CCNL, compreso quello correlato alla posizione; l'importo mensile eventualmente spettante a titolo di adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia di cui all'ultimo periodo del comma 4 della parte II "Trattamento minimo complessivo di garanzia".

- b) *Aumenti periodici di anzianità*, limitatamente ai dirigenti in servizio alla data del 21 dicembre 2004, nell'importo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso;
- c) *Retribuzione variabile incentivante*, costituita dal trattamento economico come regolato al successivo specifico articolo 12 del presente contratto;

2. La retribuzione di cui al precedente comma, lettere a) e b), costituisce la retribuzione mensile e viene erogata per tredici mensilità ovvero per il maggior numero di mensilità previsto da accordi collettivi, anche aziendali.

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

Il Trattamento minimo complessivo di garanzia

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

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

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

A. in 57.000,00 (cinquantasettemila/00) euro con riferimento ai

nell'importo mensile stabilito per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 30 giugno 1990, pari a € 158,04; gli importi eccedenti rispettivamente € 102,26 ed € 158,04, spettanti in riferimento agli stessi elementi e stabiliti dai medesimi accordi e/o comunque consolidati nella retribuzione mensile; ogni altro importo retributivo riconosciuto e/o consolidato in base ai precedenti accordi di rinnovo del CCNL, compreso quello correlato alla posizione; l'importo mensile eventualmente spettante a titolo di adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia di cui all'ultimo periodo del comma 4 della parte II "Trattamento minimo complessivo di garanzia".

- b) *Aumenti periodici di anzianità*, limitatamente ai dirigenti in servizio alla data del 21 dicembre 2004, nell'importo mensile in cifra fissa pari a € 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso;
- c) *Retribuzione variabile incentivante*, costituita dal trattamento economico come regolato al successivo specifico articolo 12 del presente contratto;

2. La retribuzione di cui al precedente comma, lettere a) e b), costituisce la retribuzione mensile e viene erogata per tredici mensilità ovvero per il maggior numero di mensilità previsto da accordi collettivi, anche aziendali.

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

Il Trattamento minimo complessivo di garanzia

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

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

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

dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;

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

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

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

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

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

L'adeguamento del "trattamento minimo complessivo di garanzia" non ha effetto sugli importi riconosciuti a titolo di incentivazione all'esodo nell'ambito di risoluzioni consensuali definite prima della data del Verbale di Accordo 22.12.2009 con riguardo a dirigenti ancora in servizio alla stessa data.

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

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

- I. la retribuzione base di cui all' art. 3, comma 1, lettera a) di cui al presente CCNL ;
- II. gli aumenti di anzianità di cui all' art. 3, comma 1, lettera b) di cui

(sessantaseimila/00) euro.

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

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

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

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

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

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

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

- I. la retribuzione base di cui all' art. 3, comma 1, lettera a) di cui al presente CCNL ;
- II. gli aumenti di anzianità di cui all' art. 3, comma 1, lettera b) di cui al presente accordo;
- III. nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura con cui vengono valorizzati ai fini fiscali e/o contributivi, ad eccezione della retribuzione variabile incentivante di cui all'art. 12 del presente Contratto, delle gratifiche *una tantum*, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso

al presente accordo;

- III. nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura con cui vengono valorizzati ai fini fiscali e/o contributivi, ad eccezione della retribuzione variabile incentivante di cui all'art. 12 del presente Contratto, delle gratifiche *una tantum*, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili e del trattamento aggiuntivo previsto per i direttori di aziende speciali o consortili ai sensi della L. 142/90 dall'art. 5 del CCNL 15 novembre 2000.

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

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

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

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

spese non documentabili e del trattamento aggiuntivo previsto per i direttori di aziende speciali o consortili ai sensi della L. 142/90 dall'art. 5 del CCNL 15 novembre 2000.

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

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

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

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

III. Disciplina transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale

<p>III. Disciplina transitoria</p> <p>1. Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:</p> <p>a) in via transitoria e per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al dirigente già in servizio alla data del 21 dicembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.</p> <p>A tal fine è considerata utile l'anzianità di servizio maturata nel corso dell'anno 2009 per i dirigenti in servizio alla data del 22 dicembre 2009. Pertanto per i dirigenti che abbiano maturato un biennio nel corso del 2009, verranno corrisposti gli arretrati in unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile.</p> <p>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.</p> <p>A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.</p> <p>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.</p> <p>2. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.</p>	<p>di lavoro 2016/2018, al dirigente già in servizio alla data del 21 dicembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.</p> <p>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.</p> <p>A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.</p> <p>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.</p> <p>In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.</p>
<p>Art. 13 - Benemerenzee nazionali</p> <p>1. Ai dirigenti cui si applica il presente contratto sono riconosciuti i benefici di cui alle leggi vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 39 "Condizioni di miglior favore".</p>	<p>Art. 13 - Benemerenzee nazionali</p> <p>E' abrogato</p>
<p>Art. 16 - Trasferte e missioni</p> <p>1. A decorrere dal 1° gennaio 2010, al dirigente in missione o in trasferta per periodi non inferiori a 16 ore e non superiori a 2 settimane è dovuto, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari a € 80,00 (ottanta/00 euro), per ogni periodo di 24 ore di trasferta. A decorrere dal</p>	<p>Art. 16 - Trasferte e missioni</p> <p>1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari ad 85</p>

<p>1° gennaio 2012 tale importo è elevato a € 85,00 (ottantacinque/00 euro). Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del CCNL.</p> <p>2. A decorrere dalla stessa data del 1° gennaio 2010, per missioni o trasferte di durata superiore alle 8 e inferiore alle 16 ore, con destinazione località fuori del territorio del comune in cui ha sede l'azienda, l'importo aggiuntivo per il rimborso delle spese non documentabili è stabilito in cifra fissa nell'importo pari alla metà degli importi di cui al comma precedente.</p> <p>3. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore, anche per località esterne al comune della residenza aziendale, spetterà al dirigente il solo rimborso delle spese documentabili.</p> <p>4. Ove in sede aziendale si convenga di mantenere o di regolare il trattamento di trasferta mediante una indennità giornaliera, questa non può essere inferiore ad un trentesimo della retribuzione base, depurata dell'importo conglobato per adeguamento automatico, per ogni trasferta di durata pari o superiore a 24 ore, oltre al rimborso delle spese di viaggio.</p> <p>5. In caso di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vengono presi accordi diretti tra azienda e dirigente.</p> <p>6. Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente Contratto.</p>	<p>(ottantacinque/00) euro.</p> <p>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.</p> <p>3. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore, anche per località esterne al comune della residenza aziendale, spetterà al dirigente il solo rimborso delle spese documentabili.</p> <p>4. Ove in sede aziendale si convenga di mantenere o di regolare il trattamento di trasferta mediante una indennità giornaliera, questa non può essere inferiore ad un trentesimo della retribuzione base, depurata dell'importo conglobato per adeguamento automatico, per ogni trasferta di durata pari o superiore a 24 ore, oltre al rimborso delle spese di viaggio.</p> <p>5. In caso di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vengono presi accordi diretti tra azienda e dirigente.</p> <p>6. Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente Contratto.</p>
<p>Art. 17 - Trattamento di malattia e maternità</p> <p>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.</p> <p>2. E' facoltà dell'azienda elevare il periodo di conservazione del posto con corresponsione dell'intera retribuzione a 18 mesi, sempre in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati, in caso di gravi malattie.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Art. 17 – Trattamento di malattia e maternità</p> <p>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.</p> <p>2. E' facoltà dell'azienda elevare il periodo di conservazione del posto con corresponsione dell'intera retribuzione a 18 mesi, sempre in un periodo di 30 mesi continuativi comunque calcolati, in caso di gravi malattie.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

<p>preavviso.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>7. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale</p>	<p>preavviso.</p> <p>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.</p> <p>6. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda corrisponderà l'intera retribuzione mensile.</p> <p>7. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale</p>
<p>Art. 19 - Trasferimento di azienda</p> <p>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.</p> <p>2. In particolare, il dirigente che, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda, venisse a subire pregiudizio della sua posizione funzionale ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile, modificato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nell'azienda subentrante, può risolvere, non oltre centottanta giorni dal passaggio, il rapporto di lavoro con diritto oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso e ad 1/3 della indennità supplementare massima di cui all'art. 29.</p> <p>3. Il dirigente, sempre entro il termine di centottanta giorni dal passaggio ed anche senza che sussistano i motivi di cui al 2° comma, può, ove non intenda accettare il passaggio alle dipendenze dell'azienda subentrante, risolvere il rapporto con diritto, in tale caso, alla sola indennità sostitutiva del preavviso, oltre al trattamento di fine rapporto.</p>	<p>Art. 19 – Trasferimento di azienda</p> <p>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.</p> <p>2. Il dirigente, il quale, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda non intenda continuare il proprio rapporto, può, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con il riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>2. In particolare, il dirigente che, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda, venisse a subire pregiudizio della sua posizione funzionale ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile, modificato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nell'azienda subentrante, può risolvere, non oltre centottanta giorni dal passaggio, il rapporto di lavoro con diritto oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso e ad 1/3 della indennità supplementare massima di cui all'art. 29.</p> <p>3. Il dirigente, sempre entro il termine di centottanta giorni dal passaggio ed anche senza che sussistano i motivi di cui al 2° comma, può, ove non intenda accettare il passaggio alle dipendenze dell'azienda subentrante, risolvere il rapporto con diritto, in tale caso, alla sola indennità sostitutiva del preavviso, oltre al trattamento di fine rapporto.</p>

<p>Art. 20 - Ristrutturazioni d'azienda</p> <p>1. L'Azienda che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivandolo con la ricorrenza di un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale nonché di dismissione di servizi aziendali o liquidazione dell'azienda eroga al dirigente, oltre alle spettanze di fine lavoro, una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.</p> <p>2. Detta indennità è automaticamente incrementata, in relazione all'età del dirigente in ragione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto, - 4 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto, - 3 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto, - 2 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto, - 1 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto. <p>3. L'accettazione del trattamento come sopra determinato comporta automaticamente la rinuncia del dirigente a ricorrere al collegio arbitrale previsto dal contratto collettivo di categoria.</p>	<p>Art. 20 - Ristrutturazioni d'azienda</p> <p>E' abrogato</p>
<p>Art. 21 - Mutamento provvisorio di funzioni</p> <p>1. Nel caso di attribuzione di funzioni superiori ai sensi dell'art. 2103 Cod. Civ., al dirigente, dopo che sia trascorso il periodo di un mese e con effetto dall'inizio dello svolgimento di dette funzioni, deve essere corrisposta in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità non inferiore a €/mese 131,70. Tale indennità, in caso di sostituzione del direttore dell'azienda, è dovuta in misura non inferiore a €/mese 395,09. Tale indennità non compete in caso di sostituzione di un dirigente in ferie e comunque verrà a cessare in caso di assegnazione definitiva alle funzioni superiori.</p> <p>2. Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno di funzioni superiori, salvo quanto stabilito dalle norme di legge per la nomina a direttore e salvo concorso in atto bandito a norma di regolamento, l'assegnazione alle funzioni superiori diviene definitiva.</p> <p>3. La sostituzione di un dirigente assente per malattia o infortunio, per chiamata oppure richiamo alle armi o per aspettativa, non dà diritto al passaggio alle funzioni superiori per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il</p>	<p>Art. 21 - Mutamento provvisorio di funzioni</p> <p>E' abrogato</p>

<p>dirigente investito della sostituzione continui a svolgere le funzioni del sostituto anche dopo la scadenza del periodo di conservazione del posto spettante a quest'ultimo.</p> <p>4. Ove l'azienda con propria deliberazione disponga, per vacanza o impedimento del titolare, il cumulo integrale delle relative funzioni in capo ad altro dirigente, compete a quest'ultimo una integrazione del trattamento retributivo.</p>	
<p>Art. 22 – Mutamenti di funzioni</p> <p>1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie funzioni incidente sostanzialmente sulla posizione rivestita, risolva entro 60 giorni, ma con un preavviso di almeno 15 giorni, il rapporto di lavoro, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, incrementata di un ulteriore importo pari a un terzo dell'indennità supplementare massima di cui all'art. 29.</p>	<p>Art. 22 – Mutamenti di funzioni</p> <p>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.</p>
<p>Art. 23 - Trasferimento del dirigente</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 60°</p>	<p>Art. 23 – Trasferimento del dirigente</p> <p>1. Il dirigente può essere trasferito da una sede ad altra sede della stessa azienda con comunicazione scritta e con un preavviso non inferiore a tre mesi ovvero a quattro mesi quando il dirigente abbia familiari conviventi a carico. Il trasferimento deve essere motivato da ragioni tecniche, organizzative o produttive.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere</p>

<p>anno di età, se uomo, ed il 55° anno di età, se donna.</p>	<p>disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 60° anno di età, se uomo, ed il 55° anno di età, se donna.</p>
<p>Art. 24 – Formazione e aggiornamento culturale e professionale</p> <p>1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, le Parti, in relazione agli impegni assunti con gli Accordi 7 luglio 2004 e 21 dicembre 2004, hanno valutato che il Fondo per la formazione continua dei dirigenti costituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, 1°, terzo periodo della Legge 22 dicembre 2000, n. 388, denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", sia rispondente alle esigenze di fabbisogno formativo dei dirigenti delle aziende di servizi pubblici. Gli Accordi allegati fanno parte integrante del presente CCNL.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 24 – Formazione e aggiornamento culturale e professionale</p> <p>1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, le Parti, in relazione agli impegni assunti con gli Accordi 7 luglio 2004 e 21 dicembre 2004, hanno valutato che il Fondo per la formazione continua dei dirigenti costituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, 1°, terzo periodo della Legge 22 dicembre 2000, n. 388, denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", sia rispondente alle esigenze di fabbisogno formativo dei dirigenti delle aziende di servizi pubblici. Gli Accordi allegati fanno parte integrante del presente CCNL.</p> <p>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.</p> <p>3. Le parti demandano ad appositi accordi aziendali la definizione di progetti formativi rivolti al personale dirigente, i relativi criteri di partecipazione e le modalità di attuazione, avvalendosi, a tale scopo, anche delle rispettive strutture formative.</p>
<p>Art. 28 bis - Sostegno del Reddito dei dirigenti disoccupati e Bilancio delle Competenze</p> <p>Le parti si impegnano a costituire un Gruppo di studio che esamini la possibilità di costituire un sistema per il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati.</p> <p>1. Bilancio delle Competenze</p> <p>Le parti convengono di promuovere lo strumento del bilancio delle competenze a favore dei dirigenti in servizio per i quali potrà costituire il presupposto per successivi corsi di formazione da realizzare in merito alle aree e ai contenuti individuati dai risultati dell'assessment. Il bilancio delle competenze potrà essere richiesto dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica nella stessa azienda e non più di una volta ogni 5 anni.</p>	<p>Art. 28-bis – Sostegno del Reddito dei dirigenti disoccupati e Bilancio delle Competenze</p> <p>Le parti si impegnano a costituire un Gruppo di studio che esamini la possibilità di costituire un sistema per il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati.</p> <p>1. Bilancio delle Competenze</p> <p>Le parti si impegnano a verificare entro il 31 dicembre 2015 la possibilità di adesione alla nuova GSR-FASI e in tal caso ad applicare la relativa disciplina contrattuale a far data dal 1° gennaio 2016. Ove ciò non fosse possibile, le stesse parti si impegnano ad individuare uno strumento alternativo esistente nell'ambito della contrattazione nazionale stipulata da Federmanager o ad adottare una copertura assicurativa equivalente entro e non oltre il 29 febbraio 2016 in modo che venga attuata con decorrenza 1° marzo 2016.</p>

Art. 29 - 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 ai sensi dell'art. 34.
2. Il Collegio è composto da 5 membri, di cui 2 designati dalla Confservizi, 2 dalla Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali ed 1, con funzioni di presidente, scelto di comune accordo. In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato fra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale di Roma.
3. Alla designazione del supplente del presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.
4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.
5. Il Collegio ha sede presso la Federmanager, la quale svolge anche le funzioni di segreteria.
6. Il Collegio Arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata A.R., della Federmanager, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi dell'art. 34.
7. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Federmanager, alla Confservizi e, per conoscenza, all'azienda interessata.
8. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte della Confservizi.
9. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare, alla prima riunione, il tentativo di conciliazione. Ove l'azienda rimanga contumace il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.
10. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al nono comma, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento delle procedure.
11. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del

Art. 29 - 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 ai sensi dell'art. 34 .
2. Il Collegio è composto da 5 membri, di cui 2 designati dalla Confservizi, 2 dalla Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali ed 1, con funzioni di presidente, scelto di comune accordo. In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato fra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale di Roma.
3. Alla designazione del supplente del presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.
4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.
5. Il Collegio ha sede presso la Federmanager, la quale svolge anche le funzioni di segreteria.
6. Il Collegio Arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata A.R., della Federmanager, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi dell'art. 34.
7. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Federmanager, alla Confservizi e, per conoscenza, all'azienda interessata.
8. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte della Confservizi.
9. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare, alla prima riunione, il tentativo di conciliazione. Ove l'azienda rimanga contumace il licenziamento sarà ritenuto senz'altro ingiustificato.
10. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al nono comma, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento delle procedure.
11. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del

contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.

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

13. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, a termini dell'art. 34 disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra: un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato; un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso.

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

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

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

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

contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.

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

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

- a) fino a due anni di anzianità aziendale due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo 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.

~~13. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, a termini dell'art. 34 disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra: un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato; un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso.~~

~~14. L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa tra i 50 e i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:~~

- ~~- 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;~~

	<p>-6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto; -5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto; -4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto; -3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto;</p> <p>14. In conformità all'art. 412-ter, lett. e), c.p.c., il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle parti stipulanti.</p> <p>15. Il compenso degli altri componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.</p>
<p>Art. 30 – Informazione e consultazione dei dirigenti</p> <p>1. I Sindacati dei dirigenti, competenti per territorio e aderenti alla Federmanager, possono istituire Rappresentanze sindacali nelle aziende.</p> <p>2. In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che alla Federmanager, alle aziende interessate e alla Confservizi.</p> <p>3. Le rappresentanze sindacali aziendali tutelano gli interessi dei dirigenti al livello aziendale.</p> <p>4. In particolare intervengono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nella determinazione dei criteri riguardanti le procedure di nomina dei dirigenti; b) nelle decisioni riguardanti lo sviluppo delle carriere; c) nelle politiche generali per la dirigenza ivi comprese le politiche retributive; d) per controllare la corretta applicazione delle norme di legge e di contratto; e) su ogni altra materia espressamente demandata al livello aziendale dalle disposizioni del presente contratto. <p>5. Le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto</p>	<p>Art. 30 – Informazione e consultazione dei dirigenti</p> <p>1. I Sindacati dei dirigenti, competenti per territorio e aderenti alla Federmanager, possono istituire Rappresentanze sindacali nelle aziende.</p> <p>2. In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che alla Federmanager, alle aziende interessate e alla Confservizi.</p> <p>3. Le rappresentanze sindacali aziendali tutelano gli interessi dei dirigenti al livello aziendale.</p> <p>4. In particolare le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art.1 del presente contratto.</p> <p>5. Le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive ed ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Premessa" del presente contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.</p> <p>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.</p>

<p>di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive ed ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Premessa" del presente contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>9. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.</p> <p>10. Un rappresentante del sindacato dei dirigenti può presenziare, quale osservatore esterno, ai lavori delle Commissioni di concorso pubblico per dirigenti e per direttore di azienda. La designazione è di competenza del Sindacato territoriale.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>9. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.</p> <p>Il comma 10 è abrogato.</p> <p>10. Un rappresentante del sindacato dei dirigenti può presenziare, quale osservatore esterno, ai lavori delle Commissioni di concorso pubblico per dirigenti e per direttore di azienda. La designazione è di competenza del Sindacato territoriale.</p>
<p>Art. 35 - Preavviso</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mesi 8 di preavviso se il dirigente ha una anzianità di servizio non superiore a due anni; b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 4 mesi. <p>2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.</p> <p>3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui</p>	<p>Art. 35 - Preavviso</p> <p>1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del cod. civ., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

termini saranno pari a un terzo di quelli sopra indicati.

4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo suddetto.

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

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

7. Qualora l'azienda non intenda far trascorrere in servizio il preavviso al dirigente dimissionario, dovrà corrispondergli l'indennità sostitutiva per il periodo di preavviso non compiuto.

8. Compatibilmente con la legislazione vigente l'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

9. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio, senza il suo consenso, alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

10. Agli effetti di cui alla lettera b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

11. Per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato, in virtù di regolamenti aziendali o di patti individuali, da contratto a termine, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto stesso sarà quello previsto dal relativo regolamento o patto individuale.

12. Le norme di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44, valgono anche per i dirigenti che si trovino nelle condizioni di cui al precedente comma con riferimento al periodo di preavviso previsto, per il loro contratto a termine, dai rispettivi regolamenti o patti individuali.

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

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

4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo suddetto.

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

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

7. Qualora l'azienda non intenda far trascorrere in servizio il preavviso al dirigente dimissionario, dovrà corrispondergli l'indennità sostitutiva per il periodo di preavviso non compiuto.

8. Compatibilmente con la legislazione vigente l'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

9. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio, senza il suo consenso, alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

10. Agli effetti di cui alla lettera b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

11. Per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato, in virtù di regolamenti aziendali o di patti individuali, da contratto a termine, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto stesso sarà quello previsto dal relativo regolamento o patto individuale.

12. Le norme di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44, valgono anche per i dirigenti che si trovino nelle condizioni di cui al precedente comma con riferimento al periodo di preavviso previsto, per il loro contratto a termine, dai rispettivi regolamenti o patti individuali.

Art. 42 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 22 dicembre 2009, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed ha scadenza il 31 dicembre 2013.
2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata A.R. almeno 2 mesi prima di ciascuna delle scadenze sopra indicate, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Art. 42 - Decorrenza e durata

1. Il contratto collettivo ha durata quadriennale. In fase di prima applicazione, l'attuale rinnovo avrà scadenza il 31 dicembre 2018.
2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata A.R. almeno 2 mesi prima di ciascuna delle scadenze sopra indicate, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.