

## PROTOCOLLO DI INTESA

per il recepimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti degli Enti Previdenziali Privati sottoscritto in data 29/12/2010 con vigenza 1/01/2010 - 31/12/2012

Il 24 Gennaio 2011,

La **FONDAZIONE ENASARCO** rappresentata dal Presidente Brunetto Boco, dal Direttore Generale Carlo F. Maggi e dal Direttore del Personale Massimiliano Marcucci.

E

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

- CGIL FP** rappresentata da: Gabriella Emiliani Pescetelli e Stefano Zandri  
**CISL FPS** rappresentata da: Daniela Volpato e Mario Fabio Toussan  
**UIL PA** rappresentata da: Gerardo Romano, Marco di Caro e Giovanni Perrotta  
**UGL** rappresentata da: Giancarlo Bergamo, Franco Gasbarra Franco Silvani e Giovanni Romeo  
**FIALP CISAL** rappresentata da: Giacinta Graziosi, Antonio Castaldi e Sergio Balestrini  
**DIRP CONFEDIR** rappresentata da: Maurizio Marchetti

Recepiscono il contratto soprarichiamato.

In merito alla prima dichiarazione congiunta in tema di normativa contrattuale di cui al citato CCNL, le Organizzazioni Sindacali e la Fondazione Enasarco si riservano l'opportunità di aderire a tale nuova disciplina a seguito di un approfondito confronto negoziale da svolgersi al livello nazionale presso la sede dell'Enasarco.

Le parti condividono l'opportunità di ottenere un chiarimento dal Ministero delle Finanze e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali circa l'applicazione dell'art.9 della legge n.122/2010

PER LA FONDAZIONE ENASARCO

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

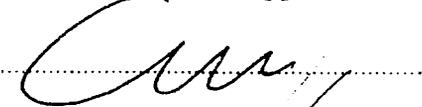
Il Presidente

Brunetto Boco

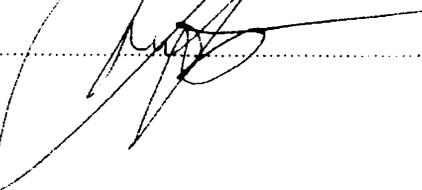


Il Direttore Generale

Carlo F. Maggi



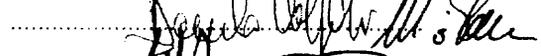
Il Direttore del Personale  
Massimiliano Marcucci



CGIL FP



CISL FPS



UIL PA



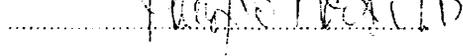
UGL



FIALP CISAL

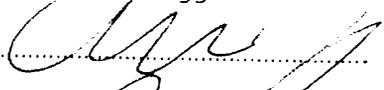
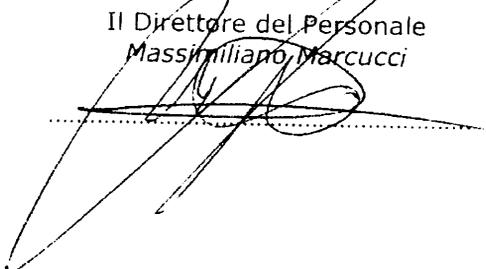


CONFEDIR



Il Direttore Generale

Carlo F. Maggi

  
-----  
Il Direttore del Personale  
Massimiliano Marcucci  


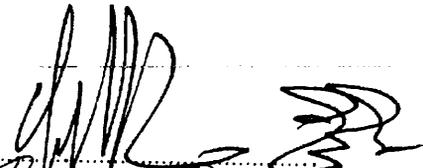
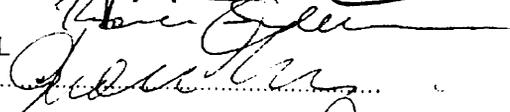
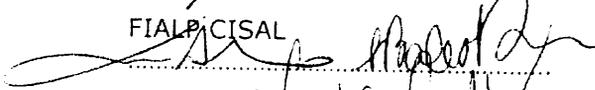
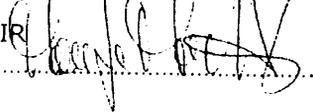
UIL PA

UGL

FIALP/CISAL

CONFEDIR

USB

  
-----  
  
-----  
  
-----  
  
-----  


# Fondazione ENASARCO

---

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIRIGENTE

*2004- 2007*

## **PROTOCOLLO D'INTESA**

### **PER IL RECEPIMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI RIFERIMENTO**

Visto il protocollo del 24 marzo 1998, con il quale, alle condizioni e precisazioni indicate nel protocollo stesso, venivano assunti per i Dirigenti della Fondazione Enasarco i contenuti normativi ed economici del CCNL Adepp 5/6/1997.

Visto il contratto stipulato dall'Adepp per il personale dirigente in data 4/10/2001.

Visti gli impegni assunti dalla Fondazione Enasarco con la sottoscrizione del protocollo 23/10/2001.

Visto il nuovo contratto stipulato dall'Adepp per il personale dirigente il 22/7/2005.

Visto il confronto tenutosi tra l'Amministrazione e la O.S. CISL in data 15/11/2005 e il confronto tenutosi tra l'Amministrazione e le OO.SS. CGIL, UIL, UGL, CISAL, CIDA in data 15/11/2005.

Considerato che la Fondazione Enasarco non è associata all'Adepp o ad altra associazione datoriale.

Tutto ciò premesso e considerato in data **15 novembre 2005**

**TRA**

La **FONDAZIONE ENASARCO**, rappresentata dal Direttore Generale, Dott. Carlo F. Maggi e dal Direttore dell'Area Risorse Umane, dott. Massimiliano Marcucci

**E**

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

rappresentata dal Coordinatore degli Enti Privatizzati CGIL sig.ra **CGIL Gabriella Emiliani Pescetelli** e dal rappresentante aziendale sig.ra **Angela Bernardini**

rappresentata dal Rappresentante della Federazione Nazionale di **CISL FPS Categoria** dott. **Eugenio Minici**, dal Segretario Generale CISL Enasarco

**Cavalier Q. Ottavio D'Arcangelo**

**UIL** rappresentata dal Coordinatore Nazionale dott. **Gerardo Romano** e dal rappresentante aziendale sig. **Francesco Primiceri**

rappresentata dal Componente della Federazione Nazionale dott. **Marco UGL Pepe** e dai rappresentanti aziendali sigg.ri **Franco Gasbarra** e **Marco Scialanga**.

rappresentata dalla componente della Segreteria Nazionale avv. **Giacinta CISAL/FIALP Graziosi** e dai rappresentanti aziendali sigg.ri **Sergio Balestrini**, **Antonio Castaldi**, **Michele Cavallo**

**FP CIDA** rappresentata dal Segretario Generale Dott. **Luciano Dionisi** e dal rappresentante aziendale Dott. **Giorgio Valente**

## **E' SOTTOSCRITTO IL SEGUENTE PROTOCOLLO**

i) La Fondazione Enasarco intende riaffermare la posizione già precedentemente espressa di regolamentare il rapporto di lavoro per i dirigenti della Fondazione con criteri di diritto privato e pertanto su una autonoma base pattizia, compatibile con le specificità organizzative dell'Enasarco stesso e ispirandosi:

- al rispetto degli accordi interconfederali e dei protocolli Governo — Parti Sociali che disciplinano il sistema delle relazioni contrattuali nel settore privato;
- al principio di responsabilità nell'esercizio dell'autonomia del dirigente;

• al riconoscimento di un trattamento retributivo suppletivo a quello contrattuale sulla base di meccanismi selettivi di merito e d' incentivazione della responsabilità e della produttività per ciascun dirigente.

2) il presente protocollo è inteso ad assicurare per il personale dirigente in servizio i contenuti normativi ed economici del CCNL sottoscritto dall'Adepp in data 22/7/2005 avente decorrenza dal 10 gennaio 2004 per il personale in forza alla suddetta data con validità sino al 31.12.2007 per la parte normativa e 31.12.2005 per quella economica, senza che ciò costituisca un'implicita ed automatica obbligazione ai successivi cicli negoziali del citato contratto collettivo e restando impregiudicata, infine, ogni futura decisione di tipo associativo della Fondazione Enasarco. Conseguentemente, ai fini anzidetti, il testo che si allega, adeguato alla specifica situazione della Fondazione Enasarco, costituisce contratto collettivo di riferimento.

3) la validità del presente protocollo è subordinata all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Enasarco.

PER LA FONDAZIONE ENASARCO

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Carlo F. Maggi)

IL DIRETTORE DELL'AREA RISORSE UMANE

(Dott. Massimiliano Marcucci)

CISL FPS

UIL

UGL

**ART. 1**  
***(applicazione, decorrenza e durata contrattuale)***

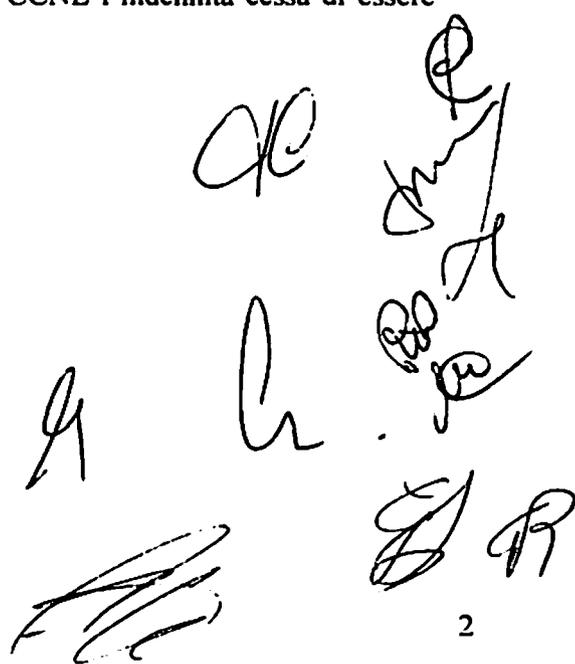
Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra le Associazioni o Fondazioni di cui all'elenco "A" allegato al D.lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quelli costituiti ai sensi del decreto legislativo n. 103/96, (che saranno in seguito chiamati Enti) ed il personale dirigente che presta servizio nel rispetto delle condizioni di subordinazione previste all'art. 2094 del codice civile.

Il presente contratto collettivo nazionale ha decorrenza dal 1° gennaio 2004 per il personale in forza alla suddetta data ed avrà validità sino al 31.12.2007 per la parte normativa e 31.12.2005 per quella economica.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni per la parte normativa e due anni per la parte economica, qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno quattro mesi prima della scadenza.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L., sarà corrisposto, a decorrere dalla data di scadenza medesima, un "elemento provvisorio della retribuzione".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo della retribuzione mensile. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo del CCNL l'indennità cessa di essere erogata.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one above it, and several initials on the right side of the page.

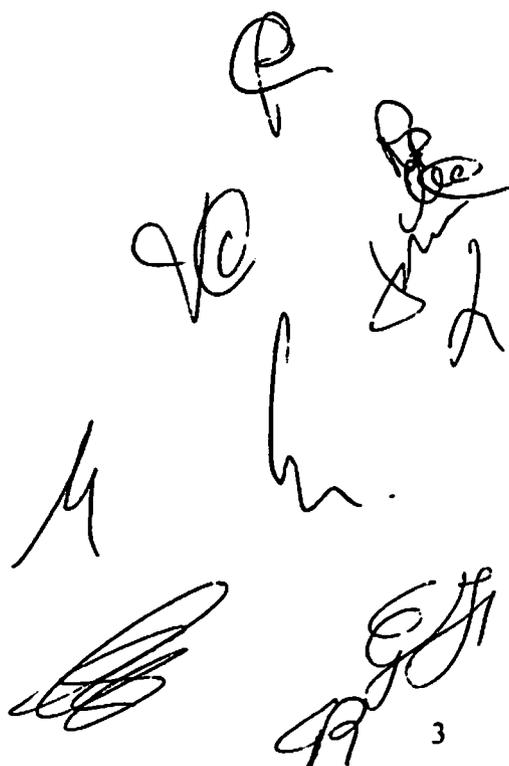
## **ART.2** ***(qualifica e suo riconoscimento)***

Sono considerati Dirigenti, ai sensi dell'art. 2095 c.c., quei prestatori di lavoro subordinato i quali ricoprono negli Enti un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale nei settori loro affidati.

L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal CdA, dal Presidente o dal Direttore Generale a seconda dello Statuto dell'Ente.

Il potere gerarchico su tutto il personale o parte di esso, il potere di rappresentanza anche fuori dall'Ente, su delega del Presidente o del Direttore Generale, sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del Dirigente.

Essi, nell'ambito dell'effettivo riconoscimento dei contenuti di autonomia della funzione di dirigente, promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi e sono di norma preposti, con ampio potere direttivo, a capo di servizi o svolgono particolari incarichi specificatamente conferiti.



Handwritten signatures and initials, including a large 'M' and a '3' at the bottom right.

### **ART. 3** **(valutazione del dirigente)**

L'Ente adotta strumenti e tecniche idonee alla pianificazione delle proprie attività e alla verifica del conseguimento dei programmi, allo sviluppo dei quali, per conseguire le finalità stabilite, partecipano i Dirigenti, al fine di armonizzare le proprie competenze con il complesso dei programmi aziendali e con il bilancio preventivo annuale.

Gli Enti conferiscono al Dirigente le risorse umane e strumentali necessarie per perseguire efficacemente il raggiungimento degli obiettivi della specifica funzione dirigenziale.

Entro due mesi dalla approvazione del bilancio preventivo, e comunque non oltre il 31 gennaio di ogni anno, il Direttore Generale, ovvero il Direttore dell'Ente, d'intesa con i Dirigenti, predispose il piano delle attività, con la indicazione degli obiettivi specifici assegnati a ciascun Dirigente. Il Piano così definito viene inoltrato al Consiglio di Amministrazione di ciascun Ente per l'adozione degli atti conseguenti.

Gli Enti si dotano di strumenti e tecniche quali le tecniche di controllo di gestione, il budgeting ed il reporting, che consentono di apprezzare il lavoro dirigenziale, nell'ambito e nei limiti delle deleghe ricevute.

La valutazione del Dirigente deve avvenire a cadenza annuale contestualmente alla verifica dei piani di produttività aziendale.

Sono altresì elementi valutativi del lavoro dirigenziale, oltre al raggiungimento degli obiettivi prefissati:

1. l'economicità della gestione;
2. la capacità di gestire le attività connesse alla sfera di responsabilità assegnata;
3. la capacità di utilizzare correttamente le tecniche di preventivazione e di controllo;
4. la sensibilità dimostrata nei confronti della cultura e delle priorità aziendali;
5. la capacità di soluzione dei problemi con particolare attenzione all'ottimizzazione delle risorse disponibili;
6. l'attenzione verso la crescita dei propri collaboratori.

Il sistema di valutazione adottato dagli Enti sugli elementi di cui al comma precedente deve garantire al Dirigente un equo contraddittorio.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a single vertical stroke. In the center, there are several overlapping scribbles and initials, including what appears to be 'de f'. On the right, there are more distinct signatures, one of which is a large, stylized 'M' or 'W' shape. At the bottom right, there is a small number '4'.

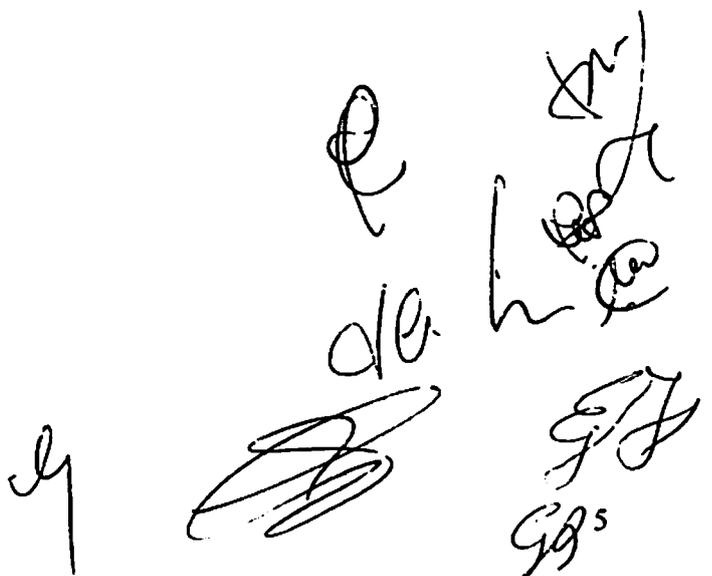
**ART. 4**  
***(costituzione del rapporto – contratto di assunzione)***

Le assunzioni e le nomine dei Dirigenti possono essere effettuate a tempo indeterminato o a tempo determinato. Con contratto individuale sono pattuite le condizioni, ed in particolare:

- tipologia e durata del rapporto di lavoro;
- data di assunzione in servizio o di decorrenza della nomina;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- trattamento economico, eventuale trattamento di migliore favore rispetto alle clausole del presente contratto;
- incarico iniziale;
- sede iniziale di assegnazione.

Ogni variazione delle predette condizioni deve essere pattuita per iscritto.

Inoltre sarà consegnata al Dirigente una copia del C.C.N.L. vigente.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. On the far left is a vertical signature. To its right is a large, stylized signature. Further right are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'de.' and another that looks like 'G/S'.

**ART. 5**  
**(documenti)**

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro sono richiesti i seguenti documenti:

- titoli di studio conseguiti ed eventuali specializzazioni;
- certificato penale generale del Casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di visita medica specialistica in medicina del lavoro così come previsto dal D.Lgs. n. 626/94, art. 16 n. 2, lettera a);
- dichiarazione di eventuali rapporti di parentela o di affinità che esistano all'atto dell'assunzione o che sorgano durante il rapporto di lavoro con appartenenti al personale dell'Ente.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, initials 'P. h.' in the center, and several other signatures on the right.

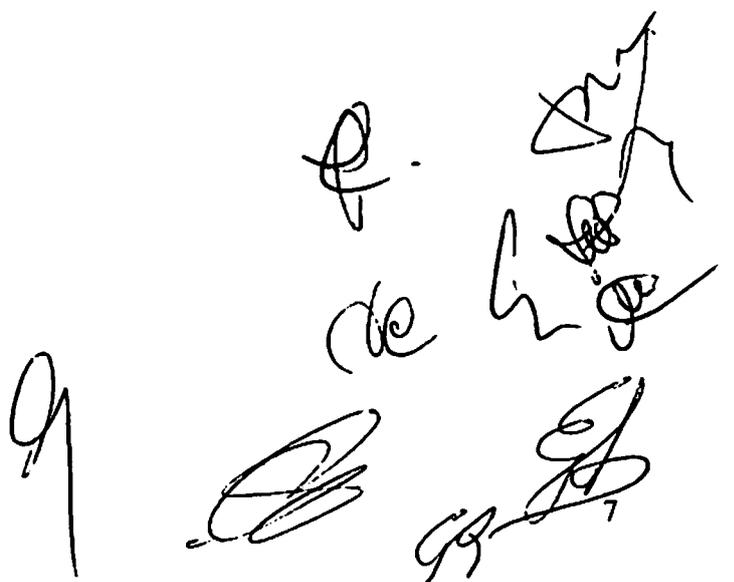
**ART 6**  
***(periodo di prova)***

L'eventuale periodo di prova non potrà essere superiore a mesi sei di servizio effettivo.

Decorso tale periodo, senza che sia risolto il rapporto per intervenuto recesso di una delle parti, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto e il periodo stesso andrà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto ad iniziativa di una delle parti.

Nel periodo di prova spetta al Dirigente il trattamento economico contrattualmente pattuito.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized number '9'. To its right, there are several sets of initials and signatures, including what appears to be 'A.', 'de', and other more complex scribbles and signatures.

**ART. 7**  
**(tempo di lavoro)**

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del Dirigente nell'ambito dell'assetto organizzativo-gestionale dell'ente, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori.

Pertanto, giusta quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità- e non è quantificabile.

Tuttavia essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità lavorativa cui il Dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

Le Parti precisano che per "reperibilità" deve intendersi la facoltà di richiedere la presenza in servizio del Dirigente, anche fuori del suo abituale orario di lavoro, qualora si verifichi una situazione di emergenza per l'Ente, tale da rendere la presenza indifferibile.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, simple number '9'. To its right, there are three distinct signatures: the first is a stylized 'A.' with a flourish below; the second is a more complex signature with a large loop; the third is a signature with a prominent 'S' and a small '8' at the end.

## **ART. 8** ***(trattamento economico)***

La figura particolare del Dirigente è caratterizzata dalla circostanza che, rispetto agli altri lavoratori subordinati, la sua attività lavorativa consiste non solo nella messa a disposizione delle prestazioni lavorative per un certo tempo prefissato, ma anche nella messa a disposizione di capacità professionali finalizzate al raggiungimento di determinati risultati e comporta un particolare compenso retributivo, onnicomprensivo.

Il trattamento economico previsto dall'allegata Tabella "A" è comprensivo di tutti gli altri istituti contrattuali quali festività, ex festività, straordinari, nonché indennità di reperibilità, nulla escluso o eccettuato, elementi tutti che contrastano con la particolarità della figura del Dirigente.

Al Dirigente è attribuita un'indennità di dirigenza almeno pari al 10% del trattamento economico di cui alla Tabella A, che deve tenere conto della professionalità acquisita e della rilevanza dell'incarico assegnato.

In aggiunta al trattamento economico di cui sopra l'Ente pattuisce annualmente con il Dirigente, entro il mese di gennaio, una indennità a titolo di retribuzione accessoria, non inferiore al 15% del trattamento economico di cui alla Tabella "A", dell'indennità di dirigenza e dell'eventuale retribuzione individuale di anzianità, graduata in relazione al concreto raggiungimento, in qualità di obiettivi prefissati insiti nelle linee programmatiche e/o piani di gestione di cui ai bilanci d'esercizio comunicati alle OO.SS. ai sensi dell'art. 19 del presente contratto.



## **ART. 9** ***(ferie e durata del periodo)***

Nel corso di ogni anno solare (1/1 – 31/12), il Dirigente ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

- a) gli Enti nei quali è adottato l'orario su cinque giorni settimanali;
  - giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare.
  - Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali;
- B) gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su sei giorni settimanali:
  - giorni lavorativi 34 per ciascun anno solare.

I suindicati giorni di ferie si intendono comprensivi dei permessi a titolo di ex festività soppresse.

Le festività del Santo Patrono e le ricorrenze considerate festive dalle norme contrattuali collettive in vigore per i dipendenti, sono tali anche per i Dirigenti, purchè ricadenti in giorno lavorativo.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali.

Il periodo di ferie è di norma continuativo e può essere fruito in una o più soluzioni.

Le ferie vanno usufruite nel corso dell'anno solare; qualora il Dirigente, per straordinarie ed eccezionali esigenze di servizio, non possa usufruire di parte delle ferie entro l'anno, le stesse verranno fruito in base a quanto disposto dalla normativa vigente.

In caso di risoluzione del rapporto al Dirigente spetta il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore a 15 giorni deve considerarsi come mese intero.

L'Ente può richiamare il Dirigente prima del termine del periodo di ferie, quando le necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del Dirigente di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese documentate, sostenute a causa dell'anticipato rientro in servizio.

Il periodo delle ferie è interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia regolarmente comunicata all'Ente.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a vertical signature in the middle right, and several initials at the bottom right.

**ART. 10**  
***(trattamento in caso di malattia, maternità e congedi parentali)***

Il Dirigente che si assenti dal servizio per malattia o infortunio non sul lavoro deve avvertire l'Ente ed esibire, per il caso di assenza superiore a giorni tre, relativa certificazione medica.

Nei suddetti casi compete sia la conservazione del posto di lavoro che l'intera retribuzione per i successivi dodici mesi.

Allo scadere dei termini sopra indicati, allorquando perduri lo stato di malattia, il rapporto di lavoro potrà essere risolto e al Dirigente spetterà oltre l'indennità di mancato preavviso, il trattamento economico di cui alla tabella A commisurato a tre mensilità.

Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, a meno che non si interponga, tra l'una e l'altra manifestazione morbosa, un intervallo di almeno quaranta giorni.

I periodi di malattia non potranno superare cumulativamente un anno negli ultimi trentasei mesi precedenti all'ultima manifestazione morbosa.

In caso di maternità, al Dirigente viene mantenuta l'intera retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria.

Entrambi i genitori possono godere dell'astensione facoltativa, sino al compimento dell'ottavo anno d'età del bambino, nella misura massima, sommando i periodi di aspettativa di entrambi i genitori, di dieci mesi e nella misura massima per ciascun genitore di 6 mesi, salva ogni disposizione di legge più favorevole.

Ove l'aspettativa suddetta sia goduta prima del compimento del terzo anno d'età del bambino, ed entro il limite complessivo, sommando i periodi di aspettativa di entrambi i genitori di sei mesi, al Dirigente viene riconosciuta un'indennità pari al 30% della retribuzione e la contribuzione figurativa.

Per quanto non previsto nel presente articolo trova applicazione la disciplina di cui al d. lgs. 151/2001.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a vertical signature that appears to be 'G. P.' or similar. Below it, there are several larger, more complex signatures, some of which are partially overlapping. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

## ART. 11

### *(trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale)*

In caso di infortuni sul lavoro o di malattia professionale il Dirigente deve darne immediato avviso e comunque entro le 24 ore all'Ufficio del Personale, al fine dell'espletamento degli obblighi di legge.

L'Ente conserverà il posto di lavoro al Dirigente fino alla sua guarigione clinica o fino a che sia accertata una invalidità permanente totale o parziale tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

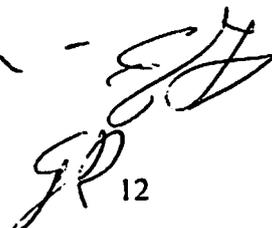
Tale periodo non può comunque essere superiore ai due anni e sei mesi.

L'Ente garantirà il cento per cento della retribuzione per 12 mesi, anche anticipando il trattamento economico a carico dell'I.N.A.I.L.; il Dirigente si farà carico di restituire quanto percepito dall'Istituto nei limiti delle anticipazioni erogate dall'Ente.

9



1



## **ART.12** **(formazione)**

L'aggiornamento professionale del Dirigente rappresenta uno strumento importante finalizzato alla valorizzazione della Dirigenza per il raggiungimento degli scopi dell'Ente.

L'aggiornamento ha la finalità di sviluppare il patrimonio di conoscenze e competenze del Dirigente, relative alle discipline d'interesse delle funzioni svolte nonché di tutte le altre riferibili all'intera sfera dirigenziale.

L'aggiornamento è, altresì, finalizzato al consolidamento ed allo sviluppo del ruolo della figura e delle funzioni dirigenziali.

La partecipazione dei dirigenti a detti corsi formativi è programmata in modo tale da non incidere negativamente sull'organizzazione dell'Ente.

L'AdEPP promuove, nel periodo di vigenza del presente contratto, almeno tre incontri a carattere informativo – formativo dei Dirigenti di tutti gli Enti con professionisti esperti nei campi che interessano la funzione dirigenziale (ad es: comunicatori, previdenzialisti, lavoristi, ecc.) al fine di consentire un aggiornamento diffuso ed uniforme con contenuti culturali e professionali.

Il Dirigente, inoltre, può richiedere al proprio Ente l'acquisizione di documentazione e/o supporti audiovisivi per il proprio arricchimento di conoscenze in aree contigue, purché connesse alla propria principale area di intervento. L'Ente è tenuto a concorrere al costo almeno equivalente a due giornate annue di lavoro.

Nel periodo di vigenza del presente CCNL l'AdEPP, oltre quanto previsto nel 5° comma, organizzerà due incontri/seminari a carattere informativo – formativo sulle materie previdenziali in evoluzione (es.: contenuti e limiti del sistema retributivo e del sistema contributivo; efficacia ed idoneità dei controlli sulle gestioni previdenziali; relazione degli investimenti con le promesse di rendita; ecc.).

## **ART. 13** ***(trasferte e missioni)***

L'Ente, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive o di rappresentanza, può chiedere al Dirigente il trasferimento dalla sede istituzionale dell'Ente stessa ad altra sede sia per momentanee trasferte sia per missioni di rappresentanza.

Il provvedimento dovrà essere comunicato all'interessato con congruo preavviso.

In detti casi l'Ente riconoscerà:

a) il rimborso delle spese di viaggio in prima classe ferroviaria, aereo, ovvero le spese per l'utilizzo della propria autovettura, qualora non sia possibile l'uso della vettura dell'Ente, in una misura pari a quanto previsto dalle tabelle A.C.I: per Km oltre al pedaggio autostradale;

b) il rimborso per le spese per il trasporto del bagaglio;

c) il rimborso delle spese postali, vitto e alloggio, telefoniche, telegrafiche e di tutte le altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Ente, previa produzione di opportuna documentazione attestante dette spese;

d) l'indennità di trasferta per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi per ogni singolo Ente, non potrà essere inferiore per ciascun giorno al 3% di un tredicesimo della retribuzione di cui alla tabella A.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'A14'. On the right, there is a vertical signature with a large flourish at the top.

## **ART 14** **(aspettativa)**

Al Dirigente in servizio effettivo che ne faccia richiesta, per validi e giustificati motivi, l'Ente può riconoscere un'aspettativa non retribuita da fruire in un'unica soluzione, ovvero in più periodi frazionati. Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso, il termine massimo è pari a sei mesi fatta eccezione per i Dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o ad altre funzioni pubbliche elettive o sindacali i quali possono essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del mandato.

E' facoltà del Dirigente richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito, sempre che l'Ente, nel frattempo, non abbia effettuato la sostituzione del Dirigente con altro assunto con contratto a termine.

L'aspettativa di cui al 1° comma non comporta corresponsione alcuna di trattamento economico, né maturazione di anzianità.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'R.'. Below it, there are several smaller, less legible signatures and initials, including one that looks like 'de h.'. At the bottom center, there is a signature that includes the number '15'.

## **ART. 15** **(collegio arbitrale)**

E' istituito, a cura delle Parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 22.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, è rinnovabile ed è composto di tre membri; la relativa costituzione e funzionamento sono disciplinati dal regolamento allegato al presente contratto, sub lett. A.

Ai fini della ricezione dei ricorsi il Collegio ha sede presso l'AdEPP.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura dell'AdEPP.

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza a mezzo di raccomandata a.r. inviata per conoscenza anche alla controparte.

La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del Dirigente. Se vi siano più sedi di lavoro tra loro concorrenti la determinazione della competenza territoriale, tra le indicate sedi, è rimessa alla scelta del Dirigente.

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

Il Collegio, presenti le Parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle Parti, emetterà il proprio lodo entro 30 giorni dalla data di riunione di cui al comma 7 (30 gg.), salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

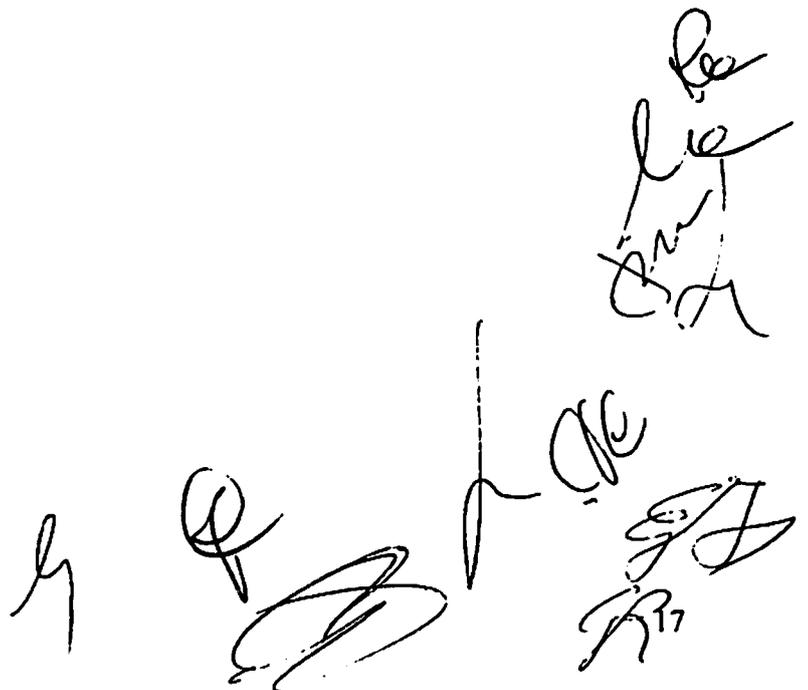
Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del Dirigente ai termini dell'art. A disporrà contestualmente, a carico dell'Ente, una indennità supplementare delle spettanze

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'F'. Below it, there are smaller initials, possibly 'Re.' and 'go'. At the bottom center, there are three distinct signatures, with the number '16' written below the rightmost one. On the far left, there is a simple upward-pointing arrow.

contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame tra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
- un massimo, pari al corrispettivo di ventidue mesi di preavviso.

Le spese relative al Collegio saranno a carico della parte soccombente.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a small, simple mark resembling the letter 'h'. To its right is a large, stylized signature. Further right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'R17' and another that looks like 'R17' with a checkmark. The handwriting is cursive and somewhat illegible.

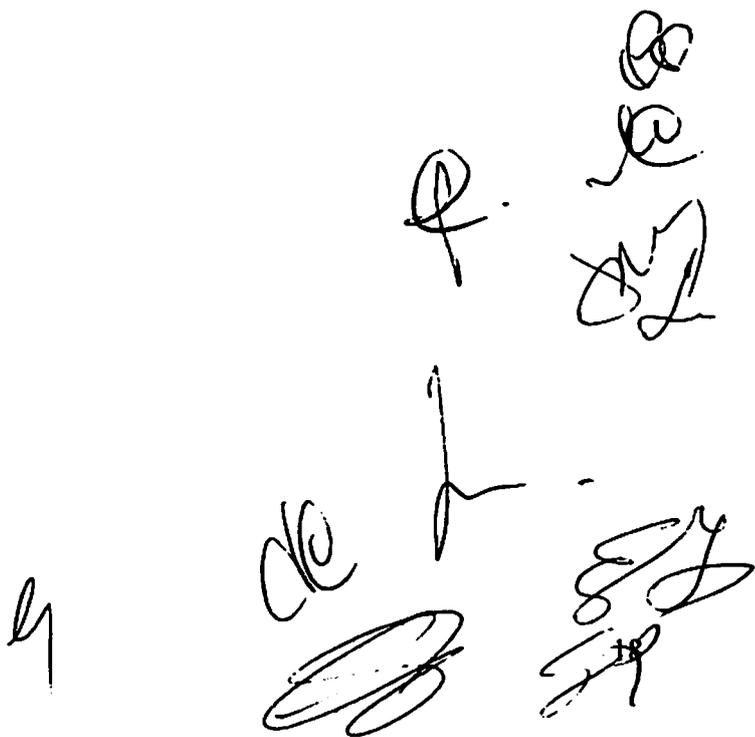
**ART. 16**  
**(contributi sindacali)**

Gli Enti opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai Dirigenti al sindacato di appartenenza, previo rilascio delle deleghe individuali firmate dagli interessati che saranno valide sino a revoca scritta. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo al ricevimento della stessa.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del Dirigente.

Le trattenute operate dall'Ente verranno versate su c/c bancari indicati da ciascun sindacato.

I relativi versamenti dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a single vertical signature. In the center, there are two larger, more complex signatures, one above the other. To the right, there are two columns of signatures, each containing three distinct marks. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

**ART. 17**  
***(interpretazione autentica)***

Per il caso di controversia avente ad oggetto l'applicazione e l'interpretazione di norme contrattuali, la relativa disamina avverrà, a richiesta di una delle Parti stipulanti. A tale proposito è costituita una Commissione paritetica alla quale sarà demandata l'interpretazione autentica delle disposizioni contrattuali, che si riunirà entro 60 giorni dalla motivata e/o documentata richiesta di una delle Parti stipulanti.

Fino a quando la Commissione non si sarà espressa, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali. Le Parti nominano, entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, i componenti della Commissione.



The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive or stylized marks. The signatures are located in the lower right quadrant of the page.

**ART. 18**  
***(rappresentanze sindacali aziendali)***

I sindacati firmatari del presente contratto possono istituire Rappresentanze sindacali. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare all'Ente i nominativi dei Dirigenti investiti di tale rappresentanza.

9

de h -

20



**ART 19**  
***(relazioni sindacali)***

Ogni anno prima dell'approvazione del bilancio preventivo l'Ente comunicherà, in apposito incontro richiesto dalle R.S.A. delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, le determinazioni afferenti le prospettive di sviluppo in relazione alle risultanze di bilancio, i programmi di aggiornamento professionale per i Dirigenti, i criteri concernenti la valutazione dell'attività dei Dirigenti e gli interventi in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

9

*me*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

21

**ART. 20**  
***(responsabilità civile e penale)***

La responsabilità civile verso terzi per atti o fatti connessi all'esercizio delle funzioni espletate dal Dirigente è a carico dell'Ente che stipulerà a tal fine apposita polizza assicurativa che non dovrà prevedere diritto di rivalsa, salvi i casi di dolo e di colpa grave.

Il Dirigente assoggettato alla misura restrittiva della libertà personale per fatti non connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, è sospeso dal servizio, senza retribuzione. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1,2,3 e 4 della legge n. 55/90, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/92.

Ove il Dirigente sia rinviato a giudizio per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli tutte le spese per tutti i gradi di giudizio sono a carico dell'Ente.

Il dirigente può farsi assistere da un legale di propria fiducia addebitando ogni onere all'Ente.

Il rinvio a giudizio del Dirigente per il caso di cui al terzo comma non costituisce giustificato motivo di licenziamento e, in caso di privazione della libertà personale, il Dirigente stesso avrà diritto alla conservazione del posto e della retribuzione. Le garanzie e le tutele anzidette si applicano al Dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, semprechè si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso e non sono applicabili in caso di dolo o colpa grave del dirigente accertate con sentenza passata in giudicato.

Il Dirigente che a causa dei provvedimenti restrittivi adottati nei suoi confronti dovesse recedere dal contratto ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari alla metà del preavviso individuale maturato.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a vertical signature that appears to be 'GR'. Below it, there are several other signatures, including one that looks like 'GR' with a '22' next to it, and another that looks like 'GR' with a '22' next to it. There are also some initials and scribbles scattered across the bottom.

## **ART. 21** **(preavviso)**

Il diritto di recesso, salvo il disposto di cui all'art. 2119 c.c., non può essere esercitato senza preavviso di:

- a) 6 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni uno ma inferiore ad anni tre;
- b) 8 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni tre ma inferiore ad anni sei;
- c) 10 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni sei ma inferiore ad anni dieci;
- d) 12 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni dieci.

In caso di dimissioni da parte del Dirigente i termini del preavviso di cui sopra sono ridotti della metà.

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

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.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Agli effetti di cui alle lett. a) e 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.

L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta alla normale contribuzione previdenziale e assistenziale.

Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al Dirigente uscente di prestare servizio senza il di lui consenso alle dipendenze del Dirigente che dovrà sostituirlo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are two distinct signatures, one above the other. On the left side, there are several initials and a signature, including a large, stylized signature that appears to be 'de' followed by a flourish, and another signature that looks like 'ESB' with a flourish below it. There are also some smaller initials scattered around.

## **ART. 22** ***(risoluzione del rapporto di lavoro)***

L'istituto della risoluzione del rapporto di lavoro trova diversa disciplina tra il contratto di lavoro a tempo indeterminato ed il contratto di lavoro a tempo determinato.

### CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione di cui agli artt. 9 e 10 (malattia, infortunio), può cessare per:

- a) dimissioni del Dirigente;
- b) recesso da parte dell'Ente;
- c) raggiungimento del limite di età per il diritto alla pensione di vecchiaia;
- d) decesso del Dirigente;
- e) risoluzione consensuale.

#### A) Dimissioni del Dirigente

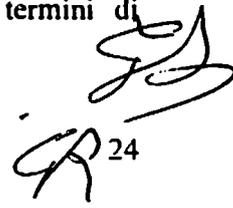
Il Dirigente che intende rassegnare le proprie dimissioni deve darne comunicazione scritta all'Ente rispettando i termini di preavviso.

In caso di mancato o di parziale preavviso il Dirigente deve versare all'Ente una indennità equivalente all'importo della retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato fino al completamento dell'intero periodo contrattualmente previsto. L'Ente può conseguentemente, recuperare la detta indennità compensandola, in tutto o in parte, con quanto dovuto al Dirigente a titolo di T.F.R. o ad altro titolo, e agendo per l'eventuale differenza in caso di mancato versamento entro i 30 giorni successivi alla richiesta.

L'Ente può dispensare il Dirigente dal prestare la propria attività lavorativa durante il periodo di preavviso e, in tale caso, sarà tenuto al versamento in suo favore dell'indennità sostitutiva.

#### B) Recesso da parte dell'Ente

L'Ente può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato inviando al Dirigente comunicazione scritta contenente i motivi della determinazione, nel rispetto dei termini di preavviso.



Inoltre, il diritto di recesso può essere esercitato:

- 1) nel caso in cui il Dirigente si renda autore di atti o comportamenti tali da minare il rapporto di fiducia in relazione alle prestazioni professionali espletate. In tal caso l'Ente, nel rispetto dei termini di preavviso, può consentire al Dirigente di continuare a svolgere, per detto periodo, la propria attività lavorativa presso lo stesso ufficio o presso altri, ove non si ritenga di adottare il provvedimento di sospensione cautelativa;
- 2) nel caso in cui il Dirigente si renda autore di atti o comportamenti, anche estranei al rapporto di lavoro di gravità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

In tal caso l'Ente può recedere dal contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 c.c., adottando i provvedimenti ad nutum.

Il Dirigente nei casi di cui sopra ove non ritenga giustificata la motivazione o la causa del recesso adottata dall'Ente, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 15.

**C) Raggiungimento del limite d'età per il diritto alla pensione di vecchiaia**

Al raggiungimento del limite d'età previsto dall'ordinamento per il diritto alla pensione di vecchiaia, sia l'Ente che il Dirigente possono, senza obbligo di preavviso, risolvere il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**D) Decesso del Dirigente**

In caso di decesso del Dirigente sarà corrisposta agli eredi, oltre alle normali competenze contrattualmente previste, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

**E) Risoluzione consensuale del rapporto**

L'ente ed il dirigente possono concordare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Al Dirigente che alla data della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro risulti aver maturato i requisiti necessari per ottenere la pensione, ovvero al Dirigente che si troverà a maturare i prescritti requisiti per la pensione entro il termine massimo di 48 mesi, verrà corrisposta, oltre il TFR, un'incentivazione economica all'esodo da concordarsi tra le parti, da un minimo di 6 ad un massimo di 36 mensilità di retribuzione in godimento, esclusa l'indennità accessoria.

**CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Il contratto di lavoro a tempo determinato, in assenza di diversi intervenuti accordi, cessa alla scadenza del termine senza bisogno di disdetta o di particolari formalità, stante la natura del rapporto.

La risoluzione del rapporto può, inoltre, avvenire per:

- a) recesso da parte del Dirigente;
- b) recesso da parte dell'Ente;
- c) giusta causa;
- d) decesso del Dirigente.

A) Recesso da parte del Dirigente

Vale quanto detto per il contratto a tempo indeterminato.

B) Recesso da parte dell'Ente

Il recesso può avvenire prima della scadenza con provvedimento motivato. In tal caso l'Ente è tenuto al rispetto dei normali termini di preavviso.

L'Ente può recedere in qualsiasi momento, in tutti gli altri casi, dandone comunicazione scritta al Dirigente ed è tenuto, comunque, al versamento, in favore del Dirigente, di quanto a quest'ultimo sarebbe spettato se avesse lavorato, dalla cessazione effettiva del rapporto alla scadenza naturale del contratto.

C) Recesso per giusta causa

In caso di recesso motivato da giusta causa (art. 2119 c.c.) il rapporto si estinguerà senza diritto di preavviso.

D) Decesso del Dirigente

In caso di decesso del Dirigente sarà corrisposta agli eredi, oltre alle normali competenze contrattualmente previste, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso in cui la morte avvenisse nei sei mesi precedenti la scadenza del termine contrattualmente previsto, agli eredi verrà riconosciuta, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, una somma pari alle retribuzioni residue che il Dirigente avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are two distinct signatures, one above the other. In the center and left, there are several other signatures, some appearing to be initials or abbreviated names. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

**ART. 23**  
**(trattamento di fine rapporto)**

Il trattamento di fine rapporto da corrispondere ai Dirigenti, in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 c.c., così come modificato dalla legge 29.05.1982 n. 297.

Il T.F.R. è pari alla retribuzione annua complessiva divisa per 13,5.

La somma afferente per ogni anno maturato viene rivalutata, l'anno successivo o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, di una percentuale pari al 75% della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di lavoratori dipendenti aumentato, su base annua, dell'1,5%.

Le frazioni di anno sono computate per dodicesimi intendendosi come mese intero la frazione uguale o superiore a quindici giorni.

Sono esclusi dal calcolo del T.F.R.:

- rimborsi spese;
- le diarie e/o le indennità di trasferta;
- eventuale alloggio dato in uso gratuito;
- eventuali compensi una-tantum;

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino all'entrata in vigore del presente contratto si terrà conto della somma accantonata sino alla predetta data da ciascun Ente e costituirà il primo addendo al quale andranno aggiunti gli accantonamenti annui successivi.

In caso di nomina del dirigente dall'interno, alla cessazione del rapporto di lavoro il T.F.R. andrà calcolato, per il periodo antecedente la nomina a dirigente, secondo la normativa del C.C.N.L. per i dipendenti degli Enti Privatizzati vigente al momento del provvedimento e, solo per il periodo successivo, secondo la previsione del C.C.N.L. dei Dirigenti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there are three distinct signatures stacked vertically. In the center and left, there are various initials and scribbles, including a large 'H' and a signature that appears to be 'de H'. At the bottom right, there is a signature with the number '27' written below it.

**ART. 24**  
**(beneficio di fidelizzazione)**

Il dirigente può richiedere al proprio Ente uno dei seguenti benefici, a titolo di fidelizzazione.:

- A) polizza vita caso morte, con concorso al premio da parte del dirigente, secondo modalità e condizioni concordate tra l'Ente ed il dirigente;
- B) concorso spese per l'effettuazione di studi all'estero di un figlio a carico per un numero massimo di cinque periodi di studio, secondo modalità e condizioni concordate tra l'Ente e il dirigente;
- C) rimborso della contribuzione minima versata ai fondi previdenziali ai quali il dirigente era già obbligatoriamente iscritto in base al CCNL dei dirigenti precedentemente applicatogli, esclusa ogni forma di assicurazione generale obbligatoria, per un periodo massimo di cinque anni;
- D) un incremento dell'1% della quota a carico dell'Ente per l'accantonamento a forme di previdenza complementare, redigendo eventuale apposito accordo sindacale secondo la normativa vigente.

Al dirigente non spetta alcun beneficio di quelli di cui dal punto A al punto D se è in prova, o se ha dato o ricevuto disdetta del contratto individuale di lavoro o se è in aspettativa.

Qualunque beneficio spetta nei limiti della durata del rapporto di lavoro e cessa di produrre effetto dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro stesso.

I dirigenti destinatari della norma transitoria del punto C dell'art. 22 del pregresso CCNL possono optare, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'avvenuto rinnovo del CCNL da parte dell'Ente, per una sola volta ed in via alternativa, in sostituzione dell'indennità "di preavviso" di cui alla stessa norma transitoria, per l'attribuzione di quanto previsto nel presente articolo. L'esercizio di tale opzione dà diritto al dirigente di usufruire di tutti i benefici previsti nelle lettere a, b, c, d del presente articolo.

EP  
E

9

de  
A 28

**ART. 25**  
***(benefici assistenziali)***

Ai dirigenti spettano i benefici assistenziali promossi negli Enti per la generalità dei dipendenti secondo le regolamentazioni specifiche.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature with a period in the middle, and several other signatures and initials on the right, some of which appear to be crossed out or partially obscured.

**ART. 26**  
***(premio di anzianità)***

Ai Dirigenti verrà corrisposto un premio di anzianità al raggiungimento del 25° anno di servizio presso l'Ente di appartenenza nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione e, comunque, non inferiore a quanto riconosciuto al personale non dirigente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right with the number 30 written below it.

# ACCORDO PER LA PARTE ECONOMICA

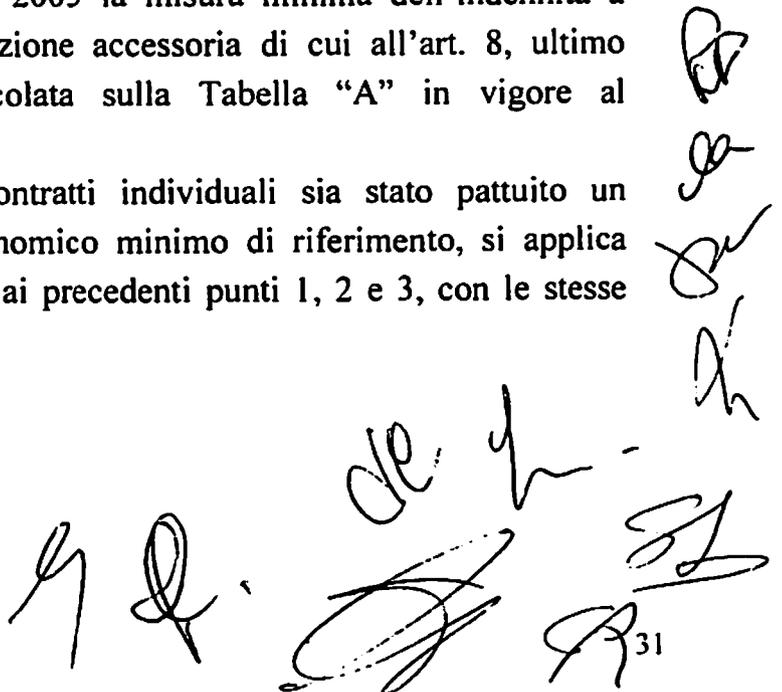
## TABELLA "A"

### TABELLA RETRIBUTIVA IN VIGORE AL 31 DICEMBRE 2003 *QUALIFICA DIRIGENTE*

**€ 50.242,00**

*da corrispondersi in 13 mensilità*

- 1) Per il periodo 1/1 – 31/12/2004 ai dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL è corrisposto un importo, a titolo di arretrati, pari al 4% della Tabella "A" in vigore al 31/12/2003, comprensiva della vacanza contrattuale. L'incremento ha effetto a far data dal 1° gennaio 2004 su tutti gli istituti economici correlati alla Tabella "A", con esclusione dell'indennità a titolo di retribuzione accessoria relativa all'anno 2004.
- 2) Dall'1/1/2005 la Tabella "A", come sopra determinata, è incrementata di un ulteriore 3,5 %.
- 3) Dal 1° gennaio 2005 la misura minima dell'indennità a titolo di retribuzione accessoria di cui all'art. 8, ultimo comma, è calcolata sulla Tabella "A" in vigore al 31/12/2004.
- 4) Laddove nei contratti individuali sia stato pattuito un trattamento economico minimo di riferimento, si applica quanto previsto ai precedenti punti 1, 2 e 3, con le stesse decorrenze.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a date '31' written below them.

**NORMA FINALE**

**LE PARTI SI DANNO ATTO CHE IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO COSTITUISCE DISCIPLINA MINIMA DI RIFERIMENTO PER I CONTRATTI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI PREPOSTI AGLI ENTI CON LA QUALIFICA DI DIRETTORE O DI DIRETTORE GENERALE DELL'ENTE.**

\*\*\*\*\*



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature 'ge' and several smaller ones.

## PROTOCOLLO DI INTESA

Per il recepimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti degli Enti Previdenziali Privati sottoscritto dalle Casse ed Enti Previdenziali Privati e dalle Organizzazioni Sindacali in data 22/7/2009 con vigenza 1/1/2008 - 31/12/2009.

La **FONDAZIONE ENASARCO** rappresentata dal Presidente Brunetto Boco, dal Direttore Generale Carlo F. Maggi, dal Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane Pierangelo Raineri, dal Responsabile dell'Area Risorse Umane Massimiliano Marcucci.

E

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

<b>CGIL FP</b>	rappresentata da: Gabriella Emiliani Pescetelli e Stefano Zandri
<b>CISL FPS</b>	rappresentata da: Daniela Volpato e Mario Fabio Toussan
<b>UIL PA</b>	rappresentata da: Gerardo Romano, Marco Di Caro e Giovanni Perrotta
<b>UGL</b>	rappresentata da: Marco Pepe, Franco Gasbarra e Vincenzo Caratelli
<b>FIALP CISAL</b>	rappresentata da: Giacinta Graziosi e Antonio Castaldi, Michele Cavallo
<b>FP CIDA</b>	rappresentate da <i>Gilberto Magrone, Giorgio Volante</i>

In data 24 settembre 2009 recepiscono l'accordo allegato.

*Carlo F. Maggi*  
*Pierangelo Raineri*  
*Massimiliano Marcucci*

*lin* *d* *o* *h* *eris*  
*CF*

PER LA FONDAZIONE ENASARCO

Il Presidente

Brunetto Boco

*Brunetto Boco*

Il Direttore Generale

Carlo F. Maggi

.....

Il Coordinatore della Commissione  
Organizzazione e Risorse Umane

Pierangelo Raineri

.....

Il Direttore Area Risorse Umane

Massimiliano Marcucci

.....

*Massimiliano Marcucci*

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP

CISL FPS

UIL PAI

UGL

FIALP/CISAL

FP CIDA

*[Handwritten signatures for CGIL FP, CISL FPS, UIL PAI, UGL, FIALP/CISAL, FP CIDA]*

## ACCORDO

L'anno 2009, addì 22 del mese di luglio, in Roma, alla via Flaminia 160, presso la sede della Cassa Nazionale del Notariato, si sono riunite le OO.SS., l'AdEPP e le Casse di Previdenza Private, per ivi, procedere a quanto appresso.

### Premesso

- che dopo una trattativa tra le parti, tenuto conto della grave situazione recessiva in cui versa il Paese, al fine di dare una risposta economica al personale dirigente, hanno convenuto di rinnovare il CCNL in relazione al biennio 01.01.2008 - 31.12.2009;
- che le parti ritengono indispensabile procedere ad una rivisitazione complessiva degli istituti contrattuali al fine di renderli più aderenti alla attuale realtà degli Enti e, a tale scopo, si impegnano a riprendere le trattative entro il mese di settembre 2009 al fine di sottoscrivere in tempi brevi, il rinnovo del CCNL in coerenza con la disciplina prevista dal modello contrattuale vigente all'atto della stipula;
- che il CCNL si rinnova tacitamente qualora non venga data disdetta, sia nella parte normativa che in quella economica, da una delle parti almeno un mese prima della scadenza.

Tanto premesso, l'accordo sottoscritto in data 22/07/2005 è integrato, esclusivamente per la parte economica, come segue:

- con decorrenza 01.01.2008 il tabellare in atto al 31/12/2007 è incrementato del 3,8%. (Tale incremento tiene conto del riallineamento inflattivo 2006-2007, pari allo 0,4%, e dell'inflazione reale registrata dall'ISTAT al 31.12.2008.)
- Dall'01.01.2009 il tabellare in atto al 31/12/2008 è incrementato dell'1,5%. (tale incremento corrisponde al tasso di inflazione programmata, determinato dal DPEF, per l'anno 2009.)
- Gli arretrati saranno corrisposti al netto di quanto già erogato a titolo di vacanza contrattuale.

Si allega sub A la Tabella rappresentativa dell'incremento economico convenuto.

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. The first is a stylized, circular signature on the left. The second is a more complex signature in the center, possibly containing the letters 'R' and 'E'. The third is a simple, cursive signature on the right, possibly starting with 'L'.

CCNL DIRIGENTI TAB. A

01/01/2008	56.873,00	2.161,17	59.034,17
01/01/2009	59.034,17	885,51	59.919,69

\* RETRIBUZIONE AL 31/12/2007  
\*\* RETRIBUZIONE AL 31/12/2008

4

*[Handwritten signature]*