



A. M. A. T.

AZIENDA MUNICIPALIZZATA AUTOTRASPORTI - TARANTO

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

OGGETTO

Preso atto C.C.N.L. 15/12/1981 per i Dirigenti delle Imprese di Servizi Pubblici degli Enti Locali.-

L'anno millenovecentottant adue il giorno 7 (sette)
del mese di Aprile, alle ore 18.00 in TARANTO e nella
sede dell'Azienda;

si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, la Commissione Amministratrice nelle
persone dei Signori:

1. Luigi PIGNATELLI (a.g.) PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Fulvio MASTROBUONO-PRESIDENTE 3. Vito Franco FIORE (a.g.)
4. Enrico GRILLI 5. Alberto GALLUZZO (a.g.)
6. Matteo MALANDRINO 7. Giuseppe MESTO

MEMBRI SUPPLENTI

8. Franco RUGGIERI (a.g.) 9. Cosimo MICCOLI (con diritto
a voto)

Assiste il Direttore dell'Azienda Dott. Ing. Silvano CAVALIERE

Svolge le funzioni di Segretario della Commissione il Sig. FERRANTE Francesco

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

- VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro all'oggetto indicato, che allegato al presente provvedimento ne fa parte integrante, sottoscritto tra la C.I.S.P.E.L. e la F.N.D.A.I. in sostituzione di quello precedente scaduto il 31/6/1981;

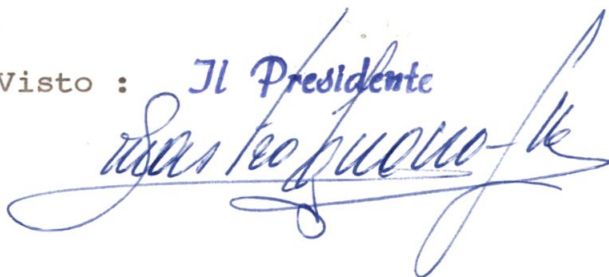
- RITENUTO doversi prendere atto;
- AVUTO il voto consultivo del Direttore di Esercizio;
- A VOTI unanimi

D E L I B E R A

- di prendere atto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 15/ dicembre/1981 per i dirigenti delle Imprese dei Servizi Pubblici degli Enti Locali che allegato al presente provvedimento ne fa par te integrante.-

Il Segretario


Visto : *Il Presidente*



Comunicata all'Amministrazione Comunale il 15/4/1982

la Giunta Municipale nella seduta
Approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n.////// del 27/4/1982

Resa esecutiva il //

Il Funzionario Superiore
Il Direttore

(Francesco FERRANTE)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

15 DICEMBRE 1981

PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE
DI SERVIZI PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI

in Roma, il 15 dicembre 1981

tra

la Confederazione Italiana dei Servizi Pubblici degli Enti Locali (CISPEL) rappresentata dal presidente on.le Armando Sarti e dai vicepresidenti prof. Carlo Castagnoli, avv. Camillo Ferrari, sig. Luciano Peduzzi nonché dai Presidenti di Federazione avv. Danilo Andrioli, sig. Fausto Del Turco, dr Alfonso De Seneen, on.le Antonio Marzotto, sig. Attilio Oliva assistiti dalla delegazione sindacale permanente nei sigg.ri: sen. Attilio Trebbi, comm. Guglielmo Bacci, sig. Roberto Leoni, sig. Francesco Neri e dai sigg.ri: rag. Gino Biasiolo, prof. Luigi Crespi, prof. Enzo Garabello, sig. Abele Ferri, sig. Ernesto Gardella, sig. Rolando Zenoni, nonché dal segretario generale f.f. dr Ario Rupeni e dal dirigente il Servizio lavoro dr Pier Luigi Cenci

e

la Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali (FNDAI) rappresentata dal presidente dr ing. Paolo Fornaciari, assistito dal segretario generale dr Francesco Faccin, con la partecipazione della delegazione composta dai sigg.ri: dr ing. Giorgio Soldadino, dr Antonio Coletti, dr Ruggero De Ruggiero, dr Piofranco Franceschi, dr ing. Riccardo Gelera, avv. Donato Lopardi, dr ing. Alberto Mastrobuono, dr ing. Ezio Morteani, avv. Giovanni Tagliabue, dr Plinio Timi, dr Rino Tinti e dal dr Massimo Rossetti

confermata l'opportunità che al dirigente debba essere riconosciuto un trattamento contrattuale adeguato alla rilevanza delle sue responsabilità ed alla preminenza delle sue funzioni, si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle imprese di servizi pubblici degli enti locali.

Handwritten signature: A. Sarti

Handwritten signature: G. S. (likely G. S. Sarti)

Handwritten signature: M. (likely M. Castagnoli)

Handwritten signature: P. (likely P. Cenci)

Handwritten signature: F. (likely F. Neri)

PREMESSA POLITICA AL CCNL DIRIGENTI

La Cispel (Confederazione Italiana dei Servizi Pubblici degli Enti Locali) e la Fndai (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali)

Considerano la situazione politica e lo stato dell'economia del Paese complessi e delicati;

ritengono la società contemporanea una società nella quale la presenza di un funzionale sistema di servizi pubblici collettivi sia una delle necessità primarie;

considerano la società italiana una società che ha raggiunto un elevato livello di industrializzazione per cui necessita, per crescere ulteriormente, di un avanzato e moderno sistema di servizi pubblici;

affermano, in tale quadro, l'insostituibile ruolo esercitato dalle gestioni dei servizi pubblici locali;

valutano le gestioni esistenti complessivamente valide e riconoscono la necessità di compiere ulteriori miglioramenti gestionali,

considerano l'attuale livello di impegno e di capacità amministrative e dirigenziali soddisfacente e

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

concordano di ritenere necessari ulteriori sforzi per un permanente adeguamento delle capacità ai compiti che al sistema si prospettano.

Sulla base delle precedenti riflessioni e considerazioni

DECIDONO:

- 1) mediante momenti permanenti di consultazione, di attuare iniziative sui temi che sono già oggetto dello Statuto dell'impresa pubblica locale e che emergeranno dalle Assemblee federali e confederali:
 - a) della buona gestione e della economicità dei servizi;
 - b) dei rimedi attraverso cui superare le difficoltà esistenti;
 - c) di assicurare all'utenza, anche attraverso nuove e più estese forme di partecipazione, servizi puntuali ed efficienti;
- 2) di mettere in atto proposte comuni o convergenti (ferme restando le primarie competenze dell'ente locale ed i reciproci ambiti di autonomia) per una legislazione delle Imprese pubbliche degli enti locali che preveda:
 - a) la natura privatistica del rapporto di lavoro;
 - b) la titolarità e l'autonomia di gestione delle aziende;
 - c) la garanzia del flusso dei mezzi finanziari necessari a perseguire, nel tempo, gestioni equilibrate;
 - d) la regolazione dei rapporti finanziari fra azienda ed ente locale, soprattutto per la parte riferita agli oneri sociali a carico dell'ente locale;
 - e) la definizione dei controlli sui risultati della

L. Sav
Palmieri

Griff

Palus

Alti
no Sordani

F

4

gestione (sindaci, revisori, certificazioni di bilancio, ecc.)

f) il governo delle aziende attraverso il metodo della programmazione, dei bilanci poliennali, dei rendiconti pubblici;

g) la scelta degli amministratori, per il carattere imprenditoriale delle gestioni, in base a criteri di prestigio, di competenza e di esperienza politico-amministrativa;

h) per amministratori e dirigenti, entrambi impegnati in fattiva collaborazione nel rigoroso rispetto dei loro specifici ruoli e responsabilità, l'obbligo di rendere annualmente conto dei risultati della loro attività;

3) di costituire gruppi di studio e di lavoro per affrontare:

a) a livello regionale

scambi di esperienze e l'acquisizione di nuove conoscenze

- . sui metodi di amministrare
- . sulle procedure e le concrete attività direzionali
- . sulla oggettiva distinzione dei ruoli e delle funzioni
- . circa la permanente ricerca di nuove metodologie e tecniche di amministrazione e direzione;

b) a livello locale

. scambi di esperienze, confronti e aiuti concreti alle gestioni meno consistenti

*H. G. L.
P. G. L.*

H. G. L.

Polini

Polini

Polini

- . confronti incrociati sui programmi di ristrutturazione e riorganizzazione dei servizi
- . iniziative tese a dare contenuti nuovi e maggiore concretezza alle informazioni e alla partecipazione.

Adel
Pedroni

Sp. 2

11/11

to secured

Deen

Financino

ART. 1 - APPLICABILITA' DEL CONTRATTO - QUALIFICA DEL DIRIGENTE E SUO RICONOSCIMENTO

Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del C.C. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Il presente contratto pertanto si applica:

- A) ai direttori delle imprese dei servizi pubblici degli Enti locali, ferme restando le norme per i medesimi stabilite dalla legislazione vigente;
- B) agli altri dirigenti delle stesse imprese ai quali, ricorrendo le condizioni di cui sopra, l'azienda attribuisca con atto formale la relativa qualifica e ampi poteri direttivi per i fini in premessa. Il contratto si applica altresì ai direttori di aziende farmaceutiche degli Enti locali che gestiscono più di 4 farmacie e ai dirigenti delle stesse aziende nei cui confronti ricorrano le condizioni innanzi precisate.

La sussistenza delle condizioni di cui all'art. 1^{comma} comporta il riconoscimento formale della qualifica di dirigente da parte dell'Azienda.

CONFERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

[Handwritten signatures and initials]

ART. 4 - MATERIE DEMANDATE ALLA TRATTATIVA SINDACALE AZIEN-
DALE

Le parti convengono di demandare alla trattativa sindacale aziendale le seguenti materie:

- 1) individuazione dei livelli aziendali corrispondenti alle effettive funzioni che, in base alla struttura organizzativa dell'azienda, sono attribuite al dirigente;
- 2) determinazione dei programmi di formazione culturale e professionale, modalità di attuazione dei programmi, oneri;
- 3) Definizione delle metodologie con cui realizzare la partecipazione dei dirigenti alla gestione dei servizi.

A) Rinviano alla contrattazione sindacale aziendale la determinazione dei livelli funzionali aziendali, le parti intendono - prendendo a base il grado di responsabilità e di potere decisionale che il dirigente detiene all'interno di detti livelli, la preparazione e le capacità richieste e l'eventuale cumulo di funzioni - favorire e realizzare la equa valorizzazione della professionalità e dell'impegno dei singoli in una graduazione di valori operativi nell'ambito dell'azienda.

In relazione ai precitati intenti la determinazione dei livelli funzionali, da definire in ogni singola azienda, dovrà realizzarsi nella osservanza dei criteri di seguito indicati, dopo aver proceduto alla ricognizione e strutturazione dei servizi che richiedono la presenza di dirigenti, articolandoli e raggruppandoli in strutture sempre più complesse e di vertice:

- a) nelle aziende con un numero di dipendenti da 6 a 50 unità ovvero da 6 a 150 unità - se trattasi di aziende di trasporti o di igiene urbana o miste di soli trasporti e igiene urbana, i dirigenti potranno essere inquadrati in non più di un livello funzionale, oltre quello minimo di categoria. A tale livello funzionale compete una integrazione della retribuzione mensile, a titolo di trattamento per livello, da definirsi aziendalmente, tenendo conto che non può eccedere il 20% del minimo di

Wednesday Dec
 18 John
 R. Smith
 American
 Church
 Dr J
 See
 Tell Mr John
 Mr R. Smith
 See my

retribuzione nazionale di cui al CCNL 25.1.1980 (f./mese 1.000.000);

- b) nelle aziende con un numero di dipendenti da 51 a 100 unità ovvero da 151 a 500 unità se trattasi di aziende di trasporti o di igiene urbana o miste di soli trasporti e igiene urbana, i dirigenti potranno essere inquadrati in non più di due livelli funzionali, oltre quello minimo di categoria.

A ciascun livello funzionale - diverso da quello minimo - compete una integrazione della retribuzione mensile, a titolo di trattamento per livello, da definirsi aziendali, tenendo conto che quella del livello più elevato, corrispondente al direttore dell'azienda, non può eccedere il 30% del minimo di retribuzione nazionale di cui al CCNL 25.1.1980 (f./mese 1.000.000) e che tra livelli successivi lo scarto di trattamento per il titolo in parola non può essere inferiore al 10% dello stesso minimo di retribuzione nazionale;

- c) nelle aziende con un numero di dipendenti da 101 a 400 unità ovvero da 501 a 1500 unità se trattasi di aziende di trasporti o di igiene urbana o miste di soli trasporti e igiene urbana, i dirigenti potranno essere inquadrati in non più di 3 livelli funzionali, oltre quello minimo di categoria.

A ciascun livello funzionale - diverso da quello minimo - compete una integrazione della retribuzione mensile, a titolo di trattamento per livello, da definirsi aziendali, tenendo conto che quella del livello più elevato, corrispondente al direttore dell'azienda, non può eccedere il 40% del minimo di retribuzione nazionale di cui al CCNL 25.1.1980 (f./mese 1.000.000) e che tra livelli successivi lo scarto di trattamento per il titolo in parola non può essere inferiore al 10% dello stesso minimo di retribuzione nazionale;

- d) nelle aziende con un numero di dipendenti oltre i 400 ovvero oltre i 1500 se trattasi di aziende di trasporti o di igiene urbana o miste di soli trasporti e igiene urbana, i dirigenti potranno essere inquadrati in non più di 4 livelli funzionali oltre quello minimo di categoria.

ROMA
PUBBLICAZIONE DEGLI STATI
ITALIANI

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "To Secretary", "Mr. [illegible]", "Fenu", "Bell", "Sera", "Zee", and "M. [illegible]".

A ciascun livello funzionale - diverso da quello minimo - compete una integrazione della retribuzione mensile, a titolo di trattamento per livello, da definirsi azien-
dalmente, tenendo conto che quella del livello più ele-
vato, corrispondente al direttore dell'azienda, non può
eccedere il 50% del minimo di retribuzione nazionale di
cui al CCNL 25.1.1980 (f./mese 1.000.000) e che tra li-
velli successivi lo scarto di trattamento per il titolo
in parola non può essere inferiore al 10% dello stesso
minimo di retribuzione nazionale.

Con effetto dal 1°.7.1982 le percentuali di trattamento
per livello funzionale e gli scarti di trattamento di cui
alle lettere a), b), c) e d) che precedono sono riferite
al minimo di retribuzione nazionale di cui all'art. 3 del
presente contratto.

Nelle aziende con apposite regolamentazioni dei livelli
funzionali, definite a norma del penultimo capoverso della
lettera A) dell'art. 4 del CCNL 25.1.1980 e del protocol-
lo d'accordo 12.11.1980, che qui si richiama, le percen-
tuali di trattamento per livello funzionale, riferite al
minimo di retribuzione nazionale, sono conteggiate fino al
30.6.1982 su f./mese 1.000.000 e dal 1°.7.1982 sul mini-
mo di retribuzione nazionale di cui all'art. 3 del presen-
te contratto fino a concorrenza dei 50 punti percentuali.

Le quote parti di livello funzionale eccedenti i 50 pun-
ti percentuali continuano ad essere conteggiate su f./me-
se 1.000.000; dal 1°.1.1983 dette quote parti saranno
altresì conteggiate:

- per la quota di livello eccedente i 50 punti percen-
tuali e fino ai 90 punti compresi, sul 60% (f./mese
120.000) della differenza tra il minimo di retribuizio-
ne nazionale di cui all'art. 3 che precede e quello
previsto dall'art. 3 del CCNL 25.1.1980,
- per la quota di livello eccedente i 90 punti percentua-
li e fino ai 120 punti compresi, sul 40% (f./mese 80.000)
della differenza tra il minimo di retribuzione nazio-
nale di cui all'art. 3 che precede e quello previsto
dall'art. 3 del CCNL 25.1.1980,

Toscana
Per *Carri* *Fiumi* *Gr L* *Dei* *di*
R. S. S. *Officina* *San* *di* *San*
Ucciano

- per la quota di livello eccedente i 120 punti percentuali, sul 30% (l./mese 60.000) della differenza tra il minimo di retribuzione nazionale di cui all'art. 3 che precede e quello previsto dall'art. 3 del CCNL 25.1.1980.

Per effetto di quanto precede il trattamento di livello viene ad essere determinato, con effetto dal 1°.1.1983, dal rapporto tra l'ammontare in cifra del trattamento stesso e il nuovo minimo di retribuzione nazionale fissato all'art. 3 del presente contratto.

Nelle aziende nelle quali, secondo la previsione della tabella numerica o dell'organico del personale, vi sia il solo direttore, a questi compete un trattamento per livello pari a quello massimo ammesso per il tipo di azienda.

A decorrere dal 1°.7.1983, il trattamento massimo per livello funzionale corrispondente al livello più elevato (cioè a quello del direttore della azienda) è incrementato come segue:

- aziende di cui alla lettera b)
dal 30% al 35% del minimo di retribuzione nazionale,
- aziende di cui alla lettera c)
dal 40% al 50% del minimo di retribuzione nazionale,
- aziende di cui alla lettera d)
dal 50% al 60% del minimo di retribuzione nazionale.

In conseguenza degli incrementi sopra indicati, lo scarto di trattamento per livello funzionale tra il livello massimo corrispondente al direttore dell'azienda e quello immediatamente successivo non può, a partire dal 1°.7.1983, essere inferiore, rispettivamente, al 15% nelle aziende di cui alla lettera b) e al 20% nelle aziende di cui alle lettere c) e d), mentre lo scarto di trattamento tra questo ultimo livello e quelli ulteriormente successivi non può essere inferiore al 10%, percentuali tutte riferite al minimo di retribuzione nazionale.

Handwritten signatures and notes:
 - Top left: "Rosauro"
 - Middle left: "Don Jf"
 - Bottom left: "Maurice"
 - Center: "R. Santi"
 - Right side: Multiple signatures including "Jue", "Sera", "Velli", "Pm", "Chk", "Stu", "Don", "Maurice".

La normativa dei due capoversi che immediatamente precedono esclude modifiche al trattamento dei livelli diversi da quello del direttore.

Il trattamento per livello funzionale assorbe, fino a concorrenza, quello di fatto percepito dal dirigente, tranne che per i titoli di cui alle lettere ba), bb) bc), cb) e cd) dell'art. 5 nonché per trattamenti economici espressamente dichiarati non assorbibili con atto negoziale o deliberativo antecedente al 1° luglio 1981. Ai fini degli assorbimenti che precedono si intende non operante la disposizione di cui al punto 4) dell'art. 3 del CCNL 18 luglio 1975.

Sempre ai fini dell'operazione di assorbimento che precede i trattamenti oggetto di confronto sono ragguagliati ad anno e valutati complessivamente; l'eventuale trattamento residuale di miglior favore goduto dal dirigente è conservato allo stesso ad personam.

Norme procedurali

In ogni caso di ristrutturazione aziendale che comporti modifica del raggruppamento di appartenenza dell'azienda agli effetti del presente articolo, dovranno essere interessate anche le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Agli stessi fini sarà comunque di competenza delle Organizzazioni nazionali predette l'esame e la verifica delle situazioni afferenti le aziende di cui al protocollo di accordo 12.11.1980 innanzi richiamato.

Nota a verbale

Le parti si impegnano ad iniziare entro il mese di ottobre del 1982 il riesame di tutta la materia dei livelli funzionali della dirigenza, avuto riguardo allo spirito informativo dell'istituto e all'applicazione datane aziendalemente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "to Sec...", "Della...", "M. L...", "F...", "A...", "B...", "C...", "D...", "E...", "F...", "G...", "H...", "I...", "J...", "K...", "L...", "M...", "N...", "O...", "P...", "Q...", "R...", "S...", "T...", "U...", "V...", "W...", "X...", "Y...", "Z..."]

ART. 5 - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione si distingue in:

a) - retribuzione minima mensile. La retribuzione minima mensile è quella determinata all'art. 3 che precede.

b) - retribuzione mensile. La retribuzione mensile viene individuata in relazione al livello funzionale definito a livello aziendale; non può essere inferiore al minimo di cui al precedente art. 3 e compensa tutte le prestazioni effettuate per conto dell'azienda. La retribuzione mensile è composta:

ba) dalla retribuzione minima mensile;

bb) dalle quote maturate per gli aumenti periodici di cui all'art. 6 del presente contratto;

bc) dagli importi risultanti dall'applicazione del "meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni" di cui all'art. 7 del presente contratto;

bd) dal trattamento per livello determinato a termini dell'art. 4

be) da eventuali assegni ad personam derivanti da altre clausole del presente contratto.

c) la retribuzione globale annuale. La retribuzione globale annuale è composta da:

ca) retribuzione mensile;

cb) 13^a e 14^a mensilità, le quali vengono corrisposte rispettivamente nei mesi di dicembre e giugno di ciascun anno con riferimento alla retribuzione mensile degli stessi mesi;

cc) eventuali condizioni di miglior favore rispetto alla normativa di questo articolo,

non assorbite nel trattamento di cui alla lettera bd) che precede e conservate al singolo dirigente quale quota ad personam;

cd) elementi di maggiorazione della retribuzione di cui al successivo art. 5 bis.

Non fa parte della retribuzione mensile e di quella globale annuale del dirigente quanto gli sia corrisposto a puro titolo di rimborso spese.

CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Toscani", "Fur", "Vell", "R. D'Amico", "Marian", "D. D'Amico", "Marian", "D. D'Amico", "Marian", "D. D'Amico", "Marian"]

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA**

a) dirigenti assunti o promossi tali dal 1° 1.1.1980 e successivamente: 8 aumenti biennali del 6,25% ciascuno della retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 3 fino a raggiungere la percentuale complessiva del 50% della retribuzione minima stessa;

b) dirigenti in servizio al 31.12.1979: 5 aumenti biennali del 6% ciascuno della retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 3 e ulteriori 7 aumenti biennali del 5% ciascuno della retribuzione medesima fino a raggiungere la percentuale complessiva del 65%. Tuttavia per i dirigenti nei cui confronti gli aumenti di anzianità erano computati sulla retribuzione base a norma dell'art. 6 del CCNL 18.7.1975, la percentuale acquisita al 31.12.1979 continuerà ad essere conteggiata, anche per l'avvenire, sugli stessi elementi che già costituivano la retribuzione base, indipendentemente dagli assorbimenti operati a norma della procedura sulla istituzione dei livelli; gli aumenti di anzianità che maturino successivamente al 1° gennaio 1980 saranno invece computati sulla retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 3 fino al conseguimento della percentuale complessiva del 65%.

Ai fini della base di computo degli aumenti periodici si applicherà quanto convenuto con l'accordo CISPEL-FNDAL del 19.7.1978 sul ricalcolo degli aumenti di anzianità, che si riporta in allegato.

Il computo dei bienni ha inizio dalla data di nomina a dirigente presso l'azienda.

L'applicazione delle norme di cui al 1° comma del presente articolo assorbe, fino al relativo ammontare, analoghi trattamenti in atto presso le aziende per scopi simili.

Gli aumenti periodici vengono ricalcolati di volta in volta, nella misura da ciascun dirigente maturata, qualora venga variata la retribuzione minima contrattuale, fermo quanto stabilito nella seconda parte della lettera b) che precede.

retribuzione minima contrattuale, fermo quanto stabilito nella
seconda parte della lettera b) che precede.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per il computo delle indennità di anzianità sarà conteggiato per intero l'aumento periodico in corso di maturazione, qualora il dirigente abbia superato un anno di servizio dal conseguimento dell'ultimo aumento periodico in ordine di tempo.

Al dirigente promosso nella stessa azienda da altra qualifica sarà in ogni caso conservato il valore degli aumenti di anzianità maturati nella qualifica precedente. Detto importo non può essere conglobato nel minimo e non potrà essere assoggettato ad assorbimenti; sarà tuttavia utile, trasformato in percentuale della retribuzione minima del dirigente, al conseguimento degli aumenti di anzianità di cui al 1° comma fino a concorrenza della percentuale massima attribuita a tale titolo. Restano impregiudicati gli effetti già prodottosi a termini dell'ultimo comma dell'art. 6 del CCNL 18 luglio 1975.

CONFERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Allegato all'art. 6: accordo CISPEL-FNDAL del 19.7.1978.

to senaruro
Colun for
MM
Will
Jul
Scu
Ante
B. Anti
Mucic
Obtaly
gi
gi
gi
gi

ART. 7 - MECCANISMO PER L'ADEGUAMENTO AUTOMATICO DELLE RETRIBUZIONI

Il meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni, istituito con l'art. 7 del CCNL 18 luglio 1975, resta confermato secondo i criteri e con le modalità di cui al medesimo articolo, salvo per quanto attiene al valore-punto unitario che deve intendersi adeguato a L./mese 2.389 in relazione all'art. 2 della legge n. 91/1977.

Gli importi per adeguamento automatico maturati a tutto il 31 gennaio 1977 (L./mese 148.400) sono inglobati nella retribuzione.

to Sordani
Don Jfr

Noblet

Ull / Jfr

R. Lenti

Noviano

Delvally

Sor

Antoni

Jfr Jfr

Jfr Jfr

Jfr

Jfr

Jfr

ART. 8 - BENEMERENZE NAZIONALI.

Ai dirigenti cui si applica il presente contratto saranno riconosciuti i benefici di cui alle leggi vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 33.

Rosenbaum

Doni

Dei *Dei* *Dei*

Dei

R. Pinti

Dei *Dei* *Dei*

Marica

Dei

Dei

Dei

Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a giorni 26 nei casi di anzianità di servizio fino a 5 anni e di giorni 30 per anzianità di servizio superiori.

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

In ogni caso il dirigente conserva il diritto di beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato.

Fermo restando il principio della irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente queste ultime non risultino comunque fruite, in tutto o in parte, entro il 1° semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta al dirigente, per il periodo non goduto, una indennità da liquidarsi entro il mese di luglio dello stesso anno e pari, per ogni giornata di ferie non fruita, a 1/26 della retribuzione mensile.

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

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

to seravalle

Colun

R. Fanti

M. Vica

Alvise

Sp. L.

Seer

Jul

Will

Stk

By

ART. 10 - ASPETTATIVA

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

La durata massima dell'aspettativa sarà stabilita dall'azienda, tenuto conto delle ragioni per cui l'aspettativa è stata richiesta e dei problemi funzionali che si determinano per l'azienda.

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

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

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

I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi saranno computati agli effetti dell'anzianità; sono considerati inoltre utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione.

Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione in relazione all'attività espletata durante l'aspettativa.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

to Sindacato

Carlo [signature]

R. Panti

Maria [signature]
[signature]

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]

ART. 11 - TRASFERTE E MISSIONI

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 all'1,50% del minimo di retribuzione mensile di cui all'art. 3, per ogni periodo di 24 ore di trasferta.

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 sarà pari allo 0,75% del minimo di retribuzione mensile di cui sopra.

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

Ove in sede aziendale si convenga di mantenere o di regolare il trattamento di trasferta mediante una indennità giornaliera, questa non potrà essere inferiore a un trentesimo del minimo di retribuzione mensile, per ogni trasferta di durata pari o superiore a 24 ore, oltre al rimborso delle spese di viaggio.

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

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

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA**

Rosemary
 John
 Rob
 R. P. M.
 M. P. C.
 G. P. C.

ART. 12 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI MATERNITA'

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 per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

Nel caso di prosecuzione della malattia oltre ai 12 mesi di cui al comma precedente, al dirigente, che ne faccia domanda, sarà concesso un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità.

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

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

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, si applicheranno le norme di legge vigenti in materia.

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA**

~~CONFIDENTIAL~~

Joel H.

Mica

Chisholm

Rey

h h

See

8001

John

Three

Very

ART. 13 - TUTELA DELLA SALUTE - MEDICINA PREVENTIVA

Fino a quando le nuove strutture sanitarie costituite a norma della legge sulla Riforma sanitaria non saranno in grado di assicurare a tutti un'efficiente medicina preventiva, le aziende, d'accordo con le R.S.A. dei dirigenti o con il singolo dirigente, promuoveranno iniziative atte ad assicurare, ogni anno, accertamenti sanitari di medicina preventiva per i propri dirigenti.

Gli oneri economici derivanti da tali accertamenti, nell'ambito della normalità e per la parte eccedente gli interventi degli Enti preposti, all'assistenza sanitaria, saranno a carico dell'azienda.

I periodi durante i quali il dirigente dovrà sottoporsi alle visite di cui al precedente 1° comma, qualora cadano in giornate lavorative saranno considerate alla stregua di "permessi retribuiti".

COMUNE DI ROMA
PUBBLICAZIONE DEL 1° 11 1971
ROMA

Rosario
Don *for* *Nota* *Val*
Dr. Cinti *Scuola* *For* *For*
For *For* *For* *For*
For *For* *For* *For*

ART. 14 - TRATTAMENTO DI INFORTUNIO E MALATTIA DA CAUSA DI SERVIZIO

Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà, oltre le spese di cura, l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale, quest'ultima che sia tale da non consentirgli di riprendere le normali attribuzioni. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

L'azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o di malattia professionale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione;
- b) in caso di invalidità permanente parziale causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o da malattia professionale una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato, secondo il formulario d'uso (in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124);
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio in occasione di lavoro o da malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione.

Agli effetti dei precedenti commi si considera:

- infortunio, l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;

CONFERMAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI

PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI

ROMA

to Segretario
Adm. per Segr.
Sub
R. P. Amm.
Molice
Stirley
Deel
Deel
Deel

ART. 15 - TRAPASSO DI AZIENDA

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

In particolare, il dirigente che, in caso di cessione parziale o totale o di trasformazione dell'azienda, venisse a subire pregiudizio dalla sua posizione funzionale ai sensi dell'art. 2103 C.C. modificato dell'art. 13 della legge 20.5.1970 n. 300 nell'azienda subentrante, potrà risolvere, non oltre centottanta giorni dal passaggio, il rapporto di lavoro con diritto oltre alle indennità di anzianità, all'indennità sostitutiva del preavviso e ad 1/3 dell'indennità supplementare massima di cui all'art. 23.

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

CONFEDELAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Lo Sennarino
Don Benetti
R. Lenti
Monica
Officiale
App. Gi.
App. Gi.
App. Gi.
App. Gi.

ART. 16 - MUTAMENTO PROVVISORIO DI FUNZIONI

Al dirigente che sia adibito temporaneamente a compiere funzioni di livello superiore al proprio, 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 pari alla differenza tra i trattamenti corrispondenti ai due livelli a termini dell'art. 4 che precede. Tale indennità non compete in caso di sostituzione di un dirigente in ferie e comunque verrà a cessare in caso di eventuale passaggio definitivo al livello superiore.

Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno di funzioni di livello superiore, salvo quanto stabilito dalle norme di legge per la nomina a direttore e salvo concorso in atto bandito a norma di regolamento, avverrà senz'altro, a tutti gli effetti, il passaggio al livello superiore.

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

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI

ROMA

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: *Rosendone*
 - Below it: *Don. An*
 - Below that: *R. Luter*
 - Middle left: *Il vic*
 - Below it: *Off. Luter*
 - Middle: *Ad*
 - Below it: *fr. Luter*
 - Right: *P. Luter*
 - Below it: *fr. Luter*

ART. 17 - MUTAMENTI DI FUNZIONI NON CONCORDATI

In caso di mutamenti di funzioni non concordati per dimostrabili ragioni obiettive, il dirigente, entro 90 giorni, potrà procedere alla risoluzione del rapporto, senza obbligo di preavviso, col trattamento che gli spetterebbe in caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora il mutamento di funzioni non concordato comporti altresì pregiudizio della posizione funzionale del dirigente, ai sensi dell'art. 2103 C.C. modificato dall'art. 13 della legge 20.5.1970 n. 300, spetterà al dirigente medesimo che risolva il rapporto di lavoro, oltre al trattamento che precede, una integrazione delle spettanze contrattuali di fine lavoro pari ad 1/3 dell'indennità supplementare massima di cui all'art. 23.

CONCORDATO DI PACE
PUGNO DEI DIRIGENTI
ROMA

Rosario
Don Am

Alk

Will
Jes

R. Pini

Don

Jes

Mari
M. V. V.

Don
Jes

Don

ART. 18 - TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

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 e produttive e non deve pregiudicare il livello e le funzioni acquisite.

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

In caso di mancata accettazione del trasferimento e qualora il dirigente non possa essere mantenuto in servizio, gli spetta il trattamento previsto in caso di licenziamento senza sua colpa.

Qualora il trasferimento di cui al primo comma non risponda ad obbiettive ragioni tecniche, organizzative o produttive dell'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 senza sua colpa, una integrazione delle spettanze contrattuali di fine lavoro pari ad un terzo di quanto dovutogli per indennità sostitutiva del preavviso.

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

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

[Handwritten signatures and initials]

ART. 19 - AGGIORNAMENTO CULTURALE E PROFESSIONALE

Conformemente ai principi che le parti contraenti hanno affermato nel precedente art. 4, azienda e R.S.A. dei dirigenti promuoveranno l'aggiornamento culturale e professionale dei dirigenti medesimi.

A tal fine verranno utilizzate le giornate di permesso retribuito di cui all'accordo 19 luglio 1978 (v. allegato), ferme restando le relative modalità attuative, ed altre 5 giornate lavorative da destinarsi ogni anno ai medesimi scopi.

Le modalità di utilizzazione di queste ultime giornate saranno concordate dall'Azienda con la R.S.A. compatibilmente con le esigenze di servizio, fermo il principio che i fini e gli scopi dell'aggiornamento di cui al presente articolo devono risultare in armonia con il livello funzionale del singolo e con i compiti di cui questi è investito verso la collettività.

CONFERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Reci

July

Allegato all'art. 19 : accordo CISP-EL-FNDAL del 19 luglio 1978.

to senario

Adm An

R. S. A.

M. S. A.

Off. S. A.

Seo

pp h

10/11/78
R. S. A.
Seo

ART. 19 BIS - INCOMPATIBILITA'

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

Rossini
Don Am *pp* *lr* *Ill* *For*
Nich
R. Turi
Maria *Whicks*
Sen *Stg*
Ben *R. Turi*
Ang

ART. 21 - PREVIDENZA

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che per i dirigenti iscritti all'INPDAl la retribuzione da assumersi ai fini della determinazione del massimale viene così stabilita:

dal 1° gennaio 1973: £. 7.150.000, maggiorate del 130 per cento;
 dal 1° gennaio 1974: £. 7.670.000, maggiorate del 130 per cento;
 dal 1° luglio 1976: £. 8.450.000, maggiorate del 130 per cento;
 dal 1° luglio 1978: £. 9.425.000, maggiorate del 130 per cento;
 dal 1° gennaio 1981: £. 13.000.000, maggiorate del 130 per cento.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
 PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
 ROMA

to Sordani
Costa *Am* *Gr* *Will* *St*
Rob *Gen* *Pa*
R. Curi *Ante*
M. n *Ante*
St *Ante*

EX-68000
PUBS. IN THE U.S.A.
FEB 1964

La relativa contribuzione è riscossa, a termini dell'art. 3 del D.L. 30.12.1979 n. 663, convertito nella legge 29 febbraio 1980 n. 33, dall'Inps ed è pari a quella già dovuta per lo stesso titolo al Fondo di assistenza sanitaria (FASDAI) nella misura complessiva del 5% della retribuzione, calcolata nei modi previsti per il versamento dei contributi all'Istituto di Previdenza cui è iscritto il di-
rigente, con un massimale di £. 15.600.000 annui, contributo a carico delle aziende per il 4,80% e dei dirigen-
ti per lo 0,20%.

A fronte della richiesta della FNDAI di ottenere, per norma contrattuale, specifica contribuzione dalle aziende per forme integrative di assistenza sanitaria, la Cispel dichiara di non potervi aderire per la preclusione di cui all'art. 46 della legge 23.12.1978 n. 833.

to service
Cous Am
R. B. Smith
More
Wishy
Saw
Well
Not
The
Lille
by

**CONFEDELAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA**

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di 5 membri, di cui 2 designati dalla CISPEL, 2 dalla Federazione Nazionale Dirigenti 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.

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

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata A.R., della FNDAl, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi dell'art. 28.

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

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al 9° comma, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino

to Santiago
Don Juan
by D. Ruiz
Voice

ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui all'art. 28.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 28 disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra:

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

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione alla età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 6 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
- 1 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa.

Le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

Norme di attuazione

- 1) Il Collegio deve essere costituito entro 120 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.

Tuttavia, i ricorsi che, alla data di stipulazione del presente contratto, siano pendenti avanti al Collegio già costituito, ai

CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "to Secretary", "D. Pini", "Muller", "Fini", and various other illegible signatures.]

sensi del CCNL 18.7.1975, verranno definiti dal medesimo indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio di cui al precedente comma.

- 2) Il termine di cui al 6° comma del presente articolo, si intenderà prorogato fino al 10° giorno successivo a quello dell'avvenuta costituzione del Collegio, ove essa sia successiva alla scadenza del termine sopra richiamato

to *Sciarra*

Don. Jm

R. Cinti

Nik
Whitby

Sev

Vll

for

Morian

Sp. by

by

S. Tuer

by

176

176

176

176

176

- 176

176

ART. 25 - PARTECIPAZIONE ALLE SCELTE E ALLA GESTIONE DEI SERVIZI

Tenuto conto del ruolo che le imprese dei Servizi pubblici degli enti locali esercitano per la crescita armonica e ordinata della città e del territorio e che la componente dirigenziale svolge nella azienda una funzione tesa ad assolvere un compito di collaborazione partecipativa per lo sviluppo delle attività di impresa ed è impegnata a realizzare i fini e rispettare i vincoli che sono posti alle imprese dall'interesse generale della collettività, le parti convengono che:

- 1) in occasione della elaborazione dei piani di sviluppo o di obiettivi per piani di ampliamento e potenziamento dei servizi, i dirigenti, tramite le loro rappresentanze sindacali aziendali, saranno preventivamente consultati;
- 2) quando le aziende affrontino le problematiche attinenti la gestione aziendale, le rappresentanze sindacali dei dirigenti saranno chiamate a responsabilmente partecipare ad ogni fase formativa delle decisioni in materia;
- 3) di tale metodo partecipativo i dirigenti si faranno portatori:
 - nei confronti del personale dipendente;
 - verso i cittadini utenti;
 - nell'affrontare secondo canoni di aggiornamenti tecnico-gestionali il lavoro di direzione di gruppo.

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

CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

to sedegno
Don prof. Ghidella
R. Panto
noia
g. g.
Val
g.
Ferr
R. Panto

ART. 26 - CONTROVERSIE

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

Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali in singoli casi e che non abbiano trovato diretta definizione tra l'azienda ed il dirigente, saranno demandate, ai fini della loro soluzione, all'esame congiunto tra l'azienda e la rappresentanza sindacale aziendale.

Laddove non siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 24, Rappresentanze Sindacali Aziendali, le questioni di cui al 2° comma, saranno esaminate tra l'azienda e il Sindacato territorialmente competente. Analoga procedura dovrà essere seguita qualora sia interessato un dirigente membro della rappresentanza sindacale aziendale.

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

ROMA

[Handwritten signatures and notes:]

Rosemary
Cous. Fred.
Saw
D. Smith
Holmes
John H.
Wm. H.
Sam.
By

ART. 27 - CONTRIBUTI SINDACALI

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

to separate
Does for

L.H.
Sew

Vlll d8

Neh
R. Punt

Mohican.

Fern

K
fall

Sew

Oey

ART. 28 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 23.

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

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 29 e 30.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuata nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 65° anno di età.

CONFERMAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

to servando
Docu Aut.
Nabu
R. Finis
Mouica
Sp. R.
Leg
Ver

ART. 29 - PREAVVISO

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

- a) mesi 7 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 5 mesi.

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

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

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

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

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.

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

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

Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze

CONFERMAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI

PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI

ROMA

to servituro
Don R.
M. S.
R. F.
Moica
Chelley
Luci
Vali
R. R.

del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

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

Per i direttori di azienda, nominati ai sensi dell'art. 4 del R.D. 15 ottobre 1925, n. 2578, il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro sarà quello previsto all'art. 35, ultimo comma, del R.D. 10 marzo 1904, n. 108.

Tuttavia l'azienda potrà comunicare al direttore la propria volontà di risolvere il rapporto al termine del triennio con un preavviso pari a quello che gli sarebbe spettato, ai sensi dei precedenti commi 1 e 2, se il suo contratto fosse stato a tempo indeterminato.

Ove l'azienda non provveda a preavvisare il direttore della sua volontà di non rinnovare il triennio nei termini indicati al comma precedente, sarà dovuta al direttore stesso, in aggiunta al normale trattamento economico una indennità pari alla retribuzione spettantegli nel periodo intercorrente tra la data di inizio del preavviso a tempo indeterminato e la data di inizio del preavviso trimestrale previsto dall'art. 35, ultimo comma, del R.D. 10 marzo 1904, n. 108.

Qualora la data di comunicazione del recesso sia posteriore a quella di inizio del preavviso a tempo indeterminato ma anteriore all'inizio del trimestre precedente al compimento del triennio, l'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta per il periodo intercorrente tra la data di inizio del preavviso a tempo indeterminato e la data di comunicazione.

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

Le norme di cui ai commi 13, 14 e 15 del presente articolo 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.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

*to segretario
com. per
R. P. m. t.
Mori*

*pp. r.
S. m. t.
Mori*

*all. c. f. f.
Mori*

*per
Mori*

ART. 30 - INDENNITA' DI ANZIANITA'

- 1) in caso di risoluzione del rapporto
 spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 29, una indennità pari all'importo di una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio.
 La presente disposizione trova applicazione dal 1° luglio 1979.
- 2) si considerano come retribuzione, oltre lo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, di emolumenti di carattere eccezionale e, a partire dal 1° febbraio 1977, di quanto dovuto come aumenti a titolo di meccanismo di variazione automatica della retribuzione scattati posteriormente al 31 gennaio 1977. Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata.

Disposizioni transitorie

- 1) Gli importi per indennità di anzianità eccedenti la mensilità per anno di servizio, maturati da ciascun dirigente alla data del 30 giugno 1979 ai sensi della lettera b) e del II comma del punto 1) dell'art. 29 del CCNL 18 luglio 1975, sono, a richiesta, liquidati ai singoli interessati, nei valori corrispondenti alla retribuzione in atto al momento dell'erogazione, nell'arco di 3 anni dalla citata data. Tra azienda e dirigente potranno essere concordate eventuali rateizzazioni sempre nell'arco temporale predetto, fermo restando il computo sulla retribuzione in atto al momento delle singole erogazioni.
- 2) Sono del pari liquidabili gli importi che il dirigente avrebbe maturato per effetto delle richiamate disposizioni del CCNL 18 luglio 1975, permanendo il rapporto di lavoro, in ragione di tante mezze mensilità, calcolate a norma del punto 2) del presente art. 30, per quanti sono gli anni di servizio prestati da dirigente alla data del 30 giugno 1979 e con il limite di 10 anni.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
 PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

rosario
Donato
R. Tanti
Avic
Stella
Val
df
per
fer

- 3) Al dirigente che non abbia avanzato la richiesta di cui sopra prima della scadenza del terzo anno, l'azienda quantificherà le spettanze di cui ai punti 1) e 2) che precedono con riferimento alla data del 30 giugno 1979 e procederà a liquidarle allo scadere del triennio stesso sulla base della retribuzione in atto a quest'ultima data, salvo che intervenga prima la risoluzione del rapporto di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le disposizioni degli artt. 5 bis e 30 sono a tutti gli effetti correlate ed inscindibili tra loro e recepiscono integralmente quanto convenuto con il verbale di accordo 23 luglio 1979 che resta in tal modo privo di efficacia.

no signature
Dum, Ant-

Atch

811

CH

Sims

W. H.
B. T. Smith

James



Willa

Ar 2

67

ART. 31 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C.C., oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, l'indennità di anzianità di cui al precedente art. 30, ciò indipendentemente da quanto possa spettare per fondo di previdenza, per assicurazioni infortuni e per ogni altra causa.

to send you
Dear Sir

Gen

Not a drink

R. Smith

Massi

42

[Handwritten signature]

10/10/11
FOLKES BURN

ART. 32 - ANZIANI PA'

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

Eccetto quanto disposto dal 3° comma dell'art. 6, l'anzianità si computa comprendendo tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda, anche in altra categoria, salvo che, all'atto della nomina a dirigente, sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza di una effettiva e sostanziale novazione del rapporto stesso.

Per i dirigenti per i quali sia intervenuta la risoluzione del precedente rapporto di lavoro con la stessa azienda si terrà conto, tuttavia, ai soli effetti delle ferie e del trattamento di malattia o d'infortunio non derivanti da causa di servizio, dell'intera anzianità pregressa.

Qualora l'Azienda deliberi di riconoscere al dirigente, per la sua preparazione ed esperienza professionale, una anticipazione di anzianità, tale anzianità sarà utile unicamente agli effetti degli aumenti di anzianità e delle ferie, fermi restando i limiti massimi previsti dal presente contratto per tali istituti, e non concorre in nessun modo ad incrementare gli anni di effettivo servizio utili ai fini del preavviso e della liquidazione dell'indennità di anzianità o equipollente.

Agli effetti dell'anzianità, salvo il disposto dell'art. 29, 10° comma, il semestre iniziato si computa come "compiuto".

CONFERENZE ITALIANA DEI SERVIZI

PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI

ROMA

ART. 34 - DISPOSIZIONI FINALI

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

Ogni altro trattamento individuale, non direttamente contemplato dalle norme del presente contratto, non spiega effetto sugli istituti contrattuali né può essere da questi influenzato.

Rosario *Stish*
Don. Fort. *Siro*
Nik. R. Tanti
Proia
Ag. L. *Ag.*

ART. 35 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto annulla e sostituisce, salvo per quanto espressamente richiamato, quelli precedentemente stipulati. Entra in vigore dal 1° luglio 1981 o dalle diverse date specificate nelle singole clausole ed avrà scadenza il 30 giugno 1984.

In caso di mancata disdetta, da notificarsi con lettera raccomandata almeno due mesi prima della scadenza sopra indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Ai dirigenti che siano cessati o cessino dal servizio, salvo che per dimissioni volontarie in età inferiore ai 65 anni, saranno applicati nell'ultimo mese di servizio tutti i trattamenti previsti dagli artt. 4 e 5bis che precedono, escluso quello di cui al comma VIII della parte A) dell'art. 4, anche se la cessazione dal servizio avvenga anteriormente alla data di decorrenza dei benefici dagli stessi articoli contemplati.

to secondo
Collyer
Shirley
See
John
R. Smith
W. Smith
Ang
John
Ang



COMUNE DI TARANTO

ALL'UFFICIO MUNICIPALIZZATE

e.p.c. ALL'UFFICIO DIREZIONE AMAT

Segreteria Generale

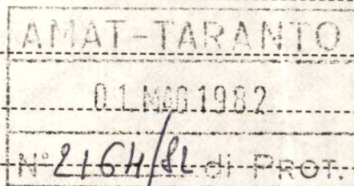
S E D I

DECISIONE DELLA G.M. RIUNITASI IL 27.4.1982

Oggetto : Delibera AMAT n. 100 del 7.4.1982.

(Relatore INTELLIGENTE)

La G M . , nella seduta del 27.4.1982 (assenti: D'Ippolito, Di Lorenzo, Armentani, Guadagnolo e Latagliata) - PRENDE ATTO -



Assiste Dr. Antonio Conte - Segr. Gen. del Comune.

Taranto li, 28.4.1982



IL FUNZIONARIO DELEGATO
(dr. Emilio ROMANDINI)



AZIENDA MUNICIPALIZZATA
AUTOTRASPORTI PUBBLICI - TARANTO
VIA C. BATTISTI, 657 - TEL. 334101 (N. 5 LINEE URBANE)

74100 Taranto, 15/aprile/82

N. di protocollo 790/82 Rip.
Risposta a N. del
Allegati N.

Spett.le

ASSESSORATO ALLE MUNICIPALIZZATE
del Comune di Taranto

TARANTO

Compiegata alla presente trasmettiamo, per opportuna conoscenza, n° 3 (tre) copie dei provvedimenti adottati dalla Commissione Amministratrice di quexa Azienda:

- Del. N° 87 = Affidamento incarico di consulenza all'ing. VITOLO di Taranto per lo studio di un piano di riordino degli impianti ai fini della prevenzione incendi.
- " N° 95 = Rimborso all'Econo di £. 2.650.741.= per spese economali.
- " N° 96 = Rimborso all'economo di £. 2.218.416.= per spese economali.
- " N° 99 = Controversia A.M.A.T./VALENTINI - Proposizione appello avverso la sentenza emessa dal Pretore di Taranto - Affidamento incarico legale per la difesa dell'Azienda.
- " N° 100 = Presa atto C.C.N.L. 15/12/1981 per i Dirigenti delle Imprese di Servizi Pubblici degli Enti Locali.
- " N° 102 = Presa atto trasferta a Roma dei sigg. PUCCI F.sco e CARRIERI Cosimo.
- " N° 103 = Presa atto trasferta a Bari del Consigliere MESTO Giuseppe presso il C.R.I.P.E.L.-.
- " N° 104 = Presa atto spese trasferta a SIRMIONE (BS) del consigliere FIORE e del Direttore di Esercizio.
- " N° 107 = Sostituzione del Direttore di Esercizio con il consigliere Cosimo MICCOLI nel Consiglio di Disciplina.

Distinti saluti.



FF/VM.

15.4.82

Il Funzionario Superiore
(Francesco FERRANTE)

AZIENDA MUNICIPALIZZATA
AUTOTRASPORTI PUBBLICI - TARANTO

VIA C. BATTISTI, 657 - TEL. 334101 (N. 3 LINEE URBANE)

74100 Taranto, 15/aprile/1982

N. di protocollo 795/82 Rip. _____

Risposta a N. _____ del _____

Allegati N. _____

Spett.le REGIONE PUGLIA

Sezione Provinciale Decentrata
di Controllo sugli Atti degli
Enti Locali

Via De Cesare, 102

RACCOMANDATATARANTOTrasmettiamo oggetto delle deliberazioni adottate
dalla Commissione Amministratrice di questa Azienda:

- Del. N° 95 = Rimborso all'Economo di £. 2.650.741.= per spese economali.
- " N° 96 = Rimborso all'Economo di £. 2.218.416.= per spese economali.
- " N° 99 = Controversia A.M.A.T./VALENTINI - Proposizione appello avverso la sentenza emessa dal Pretore di Taranto - Affidamento incarico legale per la difesa dell'Azienda.
- " N° 100 = Presa atto C.C.N.L. 15/12/1981 per i Dirigenti delle Imprese di Servizi Pubblici degli Enti Locali.
- " N° 102 = Presa atto trasferta a Roma dei sigg. PUCCI Francesco e CARRIERI Cosimo.
- " N° 103 = Presa atto trasferta a Bari del consigliere MESTO Giuseppe presso il C.R.I.P.E.L.-.
- " N° 104 = Presa atto spese trasferta a SIRMIONE (BS) del consigliere FIORE e del Direttore di Esercizio.
- " N° 107 = Sostituzione del Direttore di Esercizio con il consigliere Cosimo MICCOLI nel Consiglio di Disciplina.

Distinti saluti.

FF/VM.-

Il Funzionario Superiore
(Francesco FERRANTE)