



A. M. A. T.

Azienda Municipalizzata Autotrasporti-Taranto

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

OGGETTO

Presa atto nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 25/1/1980 per i Dirigenti delle Imprese Pubbliche degli Enti Locali.

L'anno millenovecentottant^a il giorno 29 (ventinove)
del mese di Febbraio, alle ore 16.30 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 PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Fulvio MASTROBUONO	3. Piero MONOPOLI
4. Anselmo NEVOLI	5. Giuseppe MESTO
6. Alberto GALLUZZO	7. Emanuele IATAGLIATA

MEMBRI SUPPLENTI

8. Vitantonio LEONE	9. Francesco RUGGIERI
---------------------	-----------------------

ff.

Assiste il Direttore dell'Azienda Dott. Ing. Sig. Francesco PUCCI

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

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

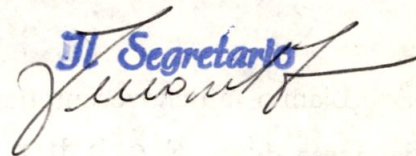
LA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

- PREMESSO che in data 25/1/1980 è stato sottoscritto tra la C.I.S.P.E.L. e la F.N.D.A.I. il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che sostituisce, per le parti non espressamente richiamate, quello del 28/7/1975, scaduto il 28/2/1978, che viene allegato alla presente deliberazione facen

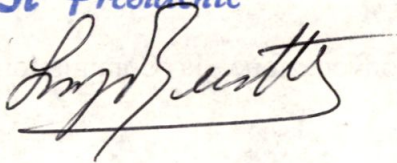
- done parte integrante;
- RITENUTO dover prendere atto;
 - VISTI gli atti;
 - AVUTO il voto consultivo del ff. Direttore di Esercizio;
 - A VOTI unanimi

DELIBERA

- di prendere atto del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 25/Gennaio/1980 tra la C.I.S.P.E.L. e la F.N.D.A.I.-.

Il Segretario


Visto: **Il Presidente**

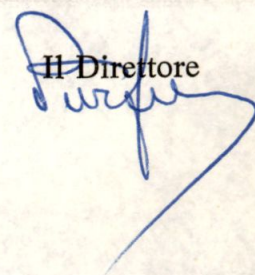


Comunicata all'Amministrazione Comunale il 6/marzo/1980

la Giunta Municipale
Approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 13/3/1980

Resa/esecutiva/il /

Il Funzionario Superiore
(Francesco FERRANTE)

Il Direttore




ALL'UFFICIO Aziende e Servizi Mun.

COMUNE DI TARANTO

e.p.c. ALL'UFFICIO

A.M.A.T.

Segreteria Generale

S E D I

DECISIONE DELLA G. M. RIUNITASI IL 13.3.1980

Oggetto : Delibera A.M.A.T. n. 53 del 29.2.1980

(Relatore POLLICORO)



La G.M., nella seduta del 13.3.80, PRENDE ATTO

Taranto li, 19.3.80

IL FUNZIONARIO DELEGATO
IL (dr. Emilio ROMANDINI)



AZIENDA MUNICIPALIZZATA
AUTOTRASPORTI PUBBLICI - TARANTO

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

74100 Taranto, 6/Marzo/1980

Spett.le REGIONE PUGLIA
Sezione Prov. Decentrata di
Controllo sugli Atti Enti Locali
Via De Cesare, 102

74100

TARANTO

N. di protocollo

437/80

Risposta a N.

Allegati N.



RACCOMANDATA R.R.

OGGETTO: Elenco delibere.-

Trasmettiamo oggetto delle deliberazioni assunte dalla
Commissione Amministratrice di questa Azienda nella seduta del
29/Febbraio/1980:

- Del. N° 46 = Nomina Commissione esaminatrice per il concorso di
Direttore di Esercizio.
- " N° 48 = Presa atto spese di giudizio in favore avv.P.PIERRI
Sentenza n° 263 del 27/2/79- ALBANO G./AMAT.
- " N° 50 = Integrazione deliberazione n° 258 del 4/10/78 rela-
tiva a "Integrazione del. n° 147 del 10/12/74 rela-
tiva al seguente oggetto: Trattamento di missione
dei componenti la Comm/ne Amm/ce dell'A.M.A.T.-.
- " N° 53 = Presa atto nuovo Contratto Collettivo Nazionale di
Lavoro 25/1/80 per i Dirigenti delle Imprese Pubbl
che degli Enti Locali.
- " N° 54 = Presa atto parcelle n. 12 e n. 13 in favore dell'avv.
C. PETRONE per la difesa del Funzionario Principale
sig. GAITA Silvio e dell'autista sig.CASTELLANO A.nio.
- " N° 56 = STANISCI G.nni contro AMAT-Giudizio dinanzi al Preto
re-Giudice del Lavoro-Presa atto sentenza-Liquidazio
ne spese occorse per la difesa dell'Azienda.
- " N° 57 = FIUSCO Vito contro AMAT-Giudizio dinanzi al Pretore-
Giudice del Lavoro-Presa atto sentenza-Liquidazione
spese occorse per la difesa dell'Azienda.
- " N° 58 = Presa atto del ricorso per ingiunzione dell'I.N.P.S.
Pagamento onorari legali.
- " N° 60 = Presa atto deposito cauzionale definitivo £.1.875.000=
ditta E. FERRARESE.
- " N° 61 = Autorizzazione a partecipare nei gg.27-28-29/3/1980,
al seminario di studio e all'assemblea generale ordi
naria della FEDERTRASPORTI a Firenze.
- " N° 63 = Presa atto II° stato di avanzamento lavori impianto di
illuminazione ditta Enzo FERRARESE.
- " N° 64 = Presa atto deliberazione Consiglio Comunale n° 34 del
9-10/Gennaio/1980 su elevazione limite reddito mensi
le pensionati per il rilascio tessere di libera circo
lazione.-

Distinti saluti.

IL CAPO SERVIZIO SEGRETERIA

(Franco FERRARESE)

p.z.

AZIENDA MUNICIPALIZZATA

AUTOTRASPORTE

TARANTO

6/Marzo/1980

All'Egr.

Sig. SINDACO
Comune di Taranto

All'Egr.

ASSESSORE ALLE MUNICIPALIZZATE
Comune di Taranto

74100

TARANTO

N. 436/80 di Prot.

6 MAR 1980
(Vittorio CIPPONE)

Compiegata alla presente trasmettiamo, per opportuna conoscenza, n° 2 (due) copie dei provvedimenti adottati dalla Commissione Amministratrice di questa Azienda nella seduta del 29/2/1980:

- Del. N° 46 = Nomina Commissione esaminatrice per il concorso di Direttore di Esercizio.
- " N° 48 = Presa atto spese di giudizio in favore avv. P. PIERRI Sentenza n° 263 del 27/2/79 - ALBANO G./AMAT.
- " N° 50 = Integrazione deliberazione N° 258 del 4/10/1978 relativa a "Integrazione del. n° 147 del 10/12/74 relativa al seguente oggetto: Trattamento di missione dei componenti la Comm/te Amm/ce dell'A.M.A.T.-.
- " N° 53 = Presa atto nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 25/1/1980 per i Dirigenti delle Imprese Pubbliche degli Enti Locali.
- " N° 54 = Presa atto parcelle n. 12 e n. 13 in favore dell'avv. C. PETRONE per la difesa del Funzionario Principale sig. GAITA Silvio e dell'autista sig. CASTELLANO A.
- " N° 56 = STANISCI G. nni contro AMAT - Giudizio dinanzi al Pretore - Giudice del Lavoro - Presa atto sentenza - Liquidazione spese occorse per la difesa dell'Azienda.
- " N° 57 = FIUSCO vito contro AMAT - Idem c/s.
- " N° 58 = Presa atto del ricorso per ingiunzione dell'I.N.P.S. Pagamento onorari legali.
- " N° 60 = Presa atto deposito cauzionale definitivo di lire 1.875.000. = ditta Enzo FERRARESE.
- " N° 61 = Autorizzazione a partecipare nei gg. 27-28-29/3/1980 al seminario di studio e all'assemblea generale ordinaria della FEDERTRASPORTI a Firenze.
- " N° 63 = Presa atto II° stato di avanzamento lavori impianto di illuminazione ditta E. FERRARESE.
- " N° 64 = Presa atto deliberazione Consiglio Comunale n° 34 del 9-10/Gennaio/80 su elevazione limite reddito mensile pensionati per il rilascio tessere di libera circolazione.

Distinti saluti

IL CAPO SERVIZIO SEGRETERIA
(Franco FERRANTE)



funer

A. M. A. T.

Azienda Municipalizzata Autotrasporti-Taranto

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

OGGETTO

Presa atto nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 25/1/1980 per i Dirigenti delle Imprese Pubbliche degli Enti Locali.-

L'anno millenovecentottant^a il giorno 29 (ventinove)
del mese di Febbraio, alle ore 16.30 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 PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Fulvio MASTROBUONO	3. Piero MONOPOLI
4. Anselmo NEVOLI	5. Giuseppe MESTO
6. Alberto GALLUZZO	7. Emanuele LATAGLIATA

MEMBRI SUPPLEMENTI

8. Vitantonio LEONE	9. Francesco RUGGIERI
---------------------	-----------------------

ff.

Assiste il Direttore dell'Azienda ~~Dott. Ing.~~ Sig. Francesco PUCCI

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

PREMESSO che in data 25/1/1980 è stato sottoscritto tra la C.I.S.P.E.L. e la F.N.D.A.I. il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che sostituisce, per le parti non espressamente richiamate, quello del 28/7/1975, scaduto il 28/2/1978, che viene allegato alla presente deliberazione facen

- done parte integrante;
- RITENUTO dover prendere atto;
 - VISTI gli atti;
 - AVUTO il voto consultivo del ff. Direttore di Esercizio;
 - A VOTI unanimi

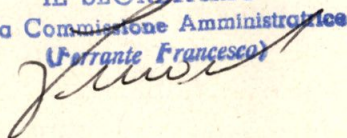
DELIBERA

- di prendere atto del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 25/Gennaio/1980 tra la C.I.S.P.E.L. e la F.N.D.A.I.-.

IL SEGRETARIO
F/to FERRANTE Francesco

Visto: IL PRESIDENTE
F/to Ing. Luigi PIGNATELLI

p. c. c. : IL SEGRETARIO
Della Commissione Amministrativa
(Ferrante Francesco)



Comunicata all'Amministrazione Comunale il

Approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. del

Resa esecutiva il

Il Direttore

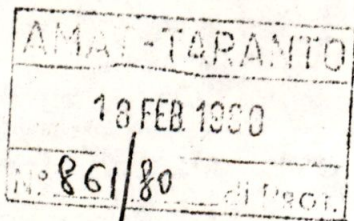


C.I.S.P.E.L.

CONFEDERAZIONE ITALIANA
DEI SERVIZI PUBBLICI
DEGLI ENTI LOCALI

Roma, 7 febbraio 1980

S/2



- Alle AZIENDE ED ENTI ASSOCIATI

e, per conoscenza :

Riservata ai :

- Signori Presidenti
- Signori Direttori

- Alle FEDERAZIONI DI CATEGORIA
- Ai C. R. I. P. E. L.
- Ai Signori Componenti il
Consiglio Generale Confederale

L o r o S e d i

Oggetto : contratto collettivo di lavoro 25 gennaio 1980 per i
dirigenti delle imprese pubbliche degli enti locali.

Vi trasmettiamo il nuovo contratto collettivo dei dirigenti delle imprese pubbliche degli enti locali, sottoscritto tra la CISPEL e la FNDAI il 25 gennaio u.s., dopo che i relativi contenuti erano stati portati a conoscenza dell'Assemblea dei Presidenti delle aziende e dei Sindaci e Assessori dei Comuni interessati, tenutasi a Bologna il 21 dello stesso mese, e dopo essere stato sottoposto il giorno successivo a formale approvazione del Consiglio Generale della Confederazione.

Il contratto sostituisce, per le parti non espressamente richiamate, quello del 28 luglio 1975, scaduto il 28 febbraio 1978.

CAUSE DEL PROTRARSI DELLA TRATTATIVA

La trattativa per pervenire al nuovo contratto è stata, come è noto, particolarmente lunga e complessa e si è sviluppata in alcune tappe da cui sono scaturiti i verbali di accordo dell'8 febbraio e del 23 luglio 1979 (V. Circ. del 23/2/1979 e del 31/7/1979 nonché del 22/10/1979).

Le ragioni per cui le trattative si sono protratte per un così lungo arco di tempo possono sostanzialmente individuar-



si nella necessità di seguire un oculato equilibrio nei miglioramenti contrattuali, per i collegamenti che, in ragione dei tempi in cui si sviluppavano le discussioni, inevitabilmente venivano a determinarsi con gli altri settori contrattuali dei lavoratori per i quali era in corso il rinnovo dei contratti di categoria.

Premeva, inoltre, in senso negativo e soprattutto con effetto frenante sul comportamento della Delegazione della dirigenza, la pendenza delle trattative per la revisione del contratto di categoria nel settore dell'industria privata e in quello delle aziende a partecipazione statale.

Tutto ciò evidenziava ancora una volta la esigenza di operare per un risultato contrattuale che fosse proprio del settore delle imprese pubbliche degli enti locali, affrancando per quanto possibile la regolamentazione di settore da quella delle imprese private o a partecipazione statale, al fine di evidenziare e attualizzare quei presupposti di fondo sui quali opera la dirigenza nell'ambito dell'impresa pubblica.

Peraltro, l'esigenza di una autonoma regolamentazione del trattamento della dirigenza delle nostre aziende si era venuta accentuando a seguito delle limitazioni poste dalla legge (n. 3/1979) alla possibilità di una contrattazione aziendale a contenuti economici, il che imponeva di trovare una soluzione che nel rispetto della legge consentisse di valutare adeguatamente il grado di professionalità e il livello di responsabilità proprio della dirigenza nel settore che consideriamo.

Questo, possiamo dire, è stato l'aspetto qualificante e determinante che ha condotto alla nuova struttura contrattuale, con la quale, rivendicata da un lato la piena competenza della sede nazionale a definire le condizioni di lavoro del dirigente nelle diverse sue componenti e sentita, da altro lato, la necessità di semplificare e armonizzare a fini di trasparenza la struttura della retribuzione del dirigente, si è andati alla ricerca di strumenti che consentissero di adeguare i contenuti retributivi del trattamento del dirigente alle diverse realtà aziendali e alle diverse funzioni espletate, evitando nel contempo ingiustificate distorsioni o lievitazioni di trattamento, come pure eccessivi irrigidimenti e appiattimenti in livelli precostituiti, contrari ad ogni forma di incentivazione dei valori della professionalità.

In tale direzione, ci si è così proposti di pervenire alla individuazione e ad una armonica regolamentazione dei "livelli funzionali" della dirigenza in seno all'azienda, graduando le retribuzioni in funzione del crescente grado di professionalità richiesto al dirigente e dei contenuti dei relativi poteri decisionali e connesse responsabilità, senza per contro trascurare il principio di una sostanziale revisione dei valori retributivi, ripristinando il parametro che già nel passato era venuto consolidandosi con le più elevate classi della categoria impiegatizia.

I LIVELLI FUNZIONALI

La previsione di livelli funzionali trovava, d'altronde, corrispondenza - in conformità del dettato contrattuale contenuto nel precedente CCNL - nella realtà delle aziende aventi strutture più complesse, ma ciò non escludeva che il sistema fosse suscettibile di estensione a tutte le categorie di aziende per il fine precipuo che si riprometteva e che, come è stato poi evidenziato nella relativa nuova clausola contrattuale, mira a "favorire e realizzare la equa valorizzazione della professionalità e dell'impegno dei singoli in una graduazione di valori operativi nell'ambito dell'azienda".

La discussione svoltasi intorno a tale tema ha dovuto necessariamente tenere conto che l'art. 5 ter della legge n. 3 del 1979 ha pressoché tolta ogni possibilità di integrazione a livello aziendale dei contenuti economici dei contratti collettivi nazionali; pertanto l'unica strada, per pervenire ad una adeguata valutazione del grado di responsabilità e potere decisionale del dirigente nonché della preparazione e delle capacità richieste dalle funzioni assegnategli (talora, e soprattutto nelle piccole aziende, cumulate tra loro), era quella di fissare in sede nazionale rigorose procedure per la definizione dei corrispondenti contenuti aziendali della retribuzione, unitamente a criteri, modalità e limiti entro i quali la stessa fosse graduabile in funzione dei compiti svolti dal dirigente nell'ambito aziendale. Ciò in definitiva quasi a significare che, se le realtà delle singole aziende fossero state presenti alle parti stipulanti, queste le avrebbero direttamente disciplinate nel contesto contrattuale, sottraendole alla esclusiva competenza della sede aziendale, così come voluto dal legislatore del 1979.



Circa i contenuti della nuova disciplina contrattuale sui livelli, questa prevede la ripartizione delle aziende in 2 raggruppamenti e, nell'ambito dei raggruppamenti, in 4 classi a seconda del numero dei dipendenti. A ciascuna classe corrisponde un numero massimo di livelli funzionali adottabile, oltre quello minimo base di categoria, ed inoltre un tetto economico per il trattamento del livello più elevato, corrispondente a quello del direttore dell'azienda.

Entro questi limiti le aziende possono e debbono convenire con la rappresentanza aziendale, o territoriale dei dirigenti l'adozione dei livelli funzionali che più si conviene alla specifica situazione aziendale, dopo aver preliminarmente proceduto alla ricognizione e strutturazione dei servizi che prevedono la presenza di dirigenti, articolandoli e raggruppandoli in strutture sempre più complesse e di vertice.

Nell'adozione dei livelli funzionali si deve avere presente: che tra livelli successivi deve esistere uno scarto economico non inferiore al 10% della retribuzione minima; che il trattamento di livello integra le retribuzioni mensili ma non il minimo retributivo nazionale; che detto trattamento, infine, assorbe quello di fatto percepito dai dirigenti interessati - ovviamente fino a concorrenza - tranne quello riconducibile in senso stretto agli altri istituti previsti dal contratto nazionale (quali il minimo, gli aumenti periodici di anzianità, l'indennità di contingenza, la 13^a e la 14^a mensilità e gli elementi di maggiorazione scaturiti dal verbale di accordo del 23 luglio 1979), nonché i trattamenti economici dichiarati non assorbibili.

E' inoltre previsto che al direttore, che sia l'unico dirigente in azienda, compete il trattamento massimo di livello consentito per l'azienda di appartenenza e che, ai fini dell'operazione di assorbimento dei trattamenti di fatto, i trattamenti da confrontare siano ragguagliati ad anno e valutati complessivamente, conservandosi la parte residuale ad personam.

Precisato che i miglioramenti, connessi ai livelli e accertati dopo l'operazione di assorbimento, vanno erogati in due tranches del 50% ciascuna, decorrenti rispettivamente dal 1° gennaio 1980 e dal 1° gennaio 1981, ricordiamo che le regolamentazioni sui livelli eventualmente già definite a livello aziendale restano salve,

ma saranno sottoposte a verifica e armonizzazione in sede nazionale con i principi ispiratori della nuova disciplina.

Inoltre, per talune aziende, per le quali le parti a livello nazionale ravviseranno o hanno ravvisato la necessità di una singolare disciplina della materia, sarà proceduto con specifica regolamentazione contrattuale da definirsi sempre in sede nazionale.

Per esaurire su questo punto la materia, specifichiamo altresì che all'inquadramento dei dirigenti nei nuovi livelli funzionali dovrà procedersi secondo le indicazioni che emergeranno dalla definizione contrattuale dell'istituto a livello aziendale; a tal fine intendiamo evidenziare che, in sede di trattativa, era stata raggiunta una concordanza di orientamenti sui criteri di individuazione dei livelli, poi non più tradotti in clausola contrattuale, orientamenti secondo i quali: al primo livello, dopo quello minimo, si sarebbe dovuto inquadrare il dirigente preposto ad un solo settore aziendale; a quello successivo di grado più elevato il dirigente preposto a più settori aziendali o ad un settore particolarmente complesso; ad un livello ulteriormente superiore il dirigente preposto a più settori complessi o sovrintendente al ramo tecnico o a quello amministrativo dell'intera azienda e/o il dirigente con incarico stabile di sostituire il direttore; al livello più elevato il direttore dell'azienda stessa.

All'operazione di definizione dei livelli dovrà comunque procedersi entro 180 giorni dalla richiesta fattane all'Organo di gestione dell'azienda dalla rappresentanza aziendale o territoriale della dirigenza interessata; le parti si sono comunque riservate di procedere nell'ottobre del corrente anno ad una verifica sulle modalità di attuazione dei nuovi livelli funzionali e a tal fine invitiamo le aziende stesse a farci comunque conoscere tempestivamente gli accordi che andranno in materia a realizzare ed i conseguenti organigrammi adottati.

I MIGLIORAMENTI ECONOMICI

Circa i miglioramenti retributivi direttamente connessi al nuovo contratto, questi sono articolati in tre tranches, decorrenti rispettivamente dal 1° marzo 1978, dal 1° gennaio 1979 e dal 1° luglio 1979. Tali aumenti elevano il minimo, che viene unificato per tutte le aziende, rispettivamente a £. 860.000, a £.



945.000 e a £. 1.000.000, cui corrispondono incrementi sulla retribuzione di fatto di £. 61.600, £. 146.600 e £. 201.600, dovendosi tenere presente che contestualmente si è operato il conglobamento della contingenza maturata a tutto il 31 gennaio 1977 e pari a £. 148.400 (tale conglobamento va operato anche nelle retribuzioni di fatto); sulla nuova retribuzione così determinata vanno ricalcolati gli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente a norma dell'art. 6 del contratto.

L'aumento retributivo si giustifica con il sensibile depauperamento che le retribuzioni della categoria avevano subito negli ultimi anni per effetto della spinta inflattiva e che non era stato compensato sufficientemente dal valore della contingenza, tanto più poi dopo che questa, per norma di legge, era stata ricondotta al valore unitario di £. 2.389 a punto e quindi ad un valore che poteva avere effetti di recupero solo su minima parte della retribuzione dirigenziale. Inoltre, si è tenuto presente che, per effetto delle revisioni contrattuali di tutte le altre categorie dei lavoratori, si era venuto sensibilmente appiattendolo, fin quasi a scomparire, il rapporto parametrico con la I^a categoria degli impiegati dei diversi settori, sicché appariva quanto meno indispensabile ripristinare tale rapporto proprio nel momento in cui, oltretutto, il movimento sindacale aveva voluto operare un concreto riconoscimento dei valori della professionalità, rivendicando scale parametriche molto più ampie di quelle conseguite ai movimenti contrattuali precedenti.

Da ultimo non era da trascurare, ma anzi rappresentava un indice di riferimento quanto meno per la categoria dirigenziale, che nel settore industria il minimo retributivo era stato consolidato nella cifra di £. 1.000.000, con un residuo valore di contingenza non conglobata ancora superiore a quello della dirigenza delle imprese degli enti locali.

Sempre in ordine al trattamento economico ricordiamo che la sensibile differenza tra il minimo per l'anno 1978 ed il minimo determinato a partire dall'anno 1979 risulta attenuata dal consolidamento della erogazione disposta con il verbale di accordo dell'8 febbraio 1979, di cui è stato escluso il riassorbimento e che è stata imputata, quale una tantum, al periodo 1° marzo - 31 dicembre 1978, riconoscendone la spettanza anche ai dirigenti cessati o assunti in tale periodo in ragione di £. 50.000 forfettarie

per ogni mese di servizio prestato (o frazione superiore ai 15 giorni) nel suddetto arco temporale. Resta peraltro esclusa la possibilità di ulteriore incremento della erogazione medesima, sicché la stessa non può concorrere, per volontà delle parti e per la sua natura eccezionale, a nessun altro istituto contrattuale, ivi inclusa la indennità di anzianità e le mensilità aggiuntive.

Per concludere su tale parte, sottolineiamo che sui nuovi minimi retributivi operano naturalmente tutti gli altri istituti contrattuali e così pure sugli incrementi delle retribuzioni di fatto, che però vanno corrisposti unicamente per le mensilità contrattuali e cioè per 14, quali che siano le previsioni di eventuali diverse normative aziendali.

Per gli assorbimenti è stata confermata l'identica disposizione già contenuta nel contratto del 1975, mentre non è stata più riprodotta quella relativa ai trattamenti che fossero attribuiti aziendalmente successivamente alla stipulazione del nuovo contratto.

GLI ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

Qualifica di dirigente - Circa gli altri istituti toccati dal contratto collettivo, evidenziamo in via preliminare che all'art. 1, relativo all'applicabilità del contratto, oltre a procedersi ad una nuova strutturazione dell'articolo che dà rilievo maggiormente ai requisiti per l'inquadramento a dirigente, mantenendosi peraltro fermo il riconoscimento formale della qualifica da parte dell'azienda, è stato ridotto il limite di potenzialità delle aziende farmaceutiche per il riconoscimento di dirigenti, con conseguente applicazione del contratto, sicché con effetto dal 1° gennaio 1980 questo è applicabile anche ai dirigenti di aziende farmaceutiche che gestiscono 5 farmacie.

Ristrutturazione della retribuzione - Coerentemente agli indirizzi di politica sindacale che la Cispel si è data in occasione dell'ultima tornata di rinnovi contrattuali, si è avuta cura di procedere ad una ristrutturazione della retribuzione della categoria della dirigenza, in modo che questa abbia a rispondere a criteri di razionalità, trasparenza ed omogeneizzazione, favorendone uno sviluppo pienamente aderente all'indice di professionalità richiesto, alla condizione ed al ruolo cui la prestazione del dirigente deve



soddisfare.

In questa linea - oltre quanto detto circa i livelli professionali e la graduazione dei trattamenti corrispondenti nonché quanto operato nella normativa dell'elemento di miglioramento (sostitutivo della soppressa mezza mensilità già prevista in più sull'indennità di anzianità), che aveva enucleato dalla retribuzione tutti quei premi, gratifiche e mensilità non espressamente previsti dal contratto nazionale - si colloca la nuova definizione delle componenti della retribuzione (art. 5) che risulta depurata, una volta per tutte, dal riferimento a elementi integrativi aziendali, i quali restano consolidati solo ad personam nei valori residuali dopo le operazioni di assorbimento nel trattamento di livello.

Aumenti di anzianità - Altro punto che risponde a tale disegno e che qualifica il contratto è quello della riconduzione degli aumenti periodici di anzianità (art. 6) al computo solo sulla retribuzione minima mensile (per quelli che abbiano a maturare successivamente al 1° gennaio 1980), anziché su quella base di fatto, e la riduzione del tetto degli stessi al 50% per i dirigenti nuovi assunti, per i quali ultimi è stata altresì stabilita una diversa entità unitaria (6,25%) degli scatti.

Ciò nel convincimento che la retribuzione deve privilegiare non tanto la pura e semplice anzianità di servizio quanto la professionalità, il grado di iniziativa e il livello di responsabilità del dirigente.

Resta da rilevare che su questo terreno si è andati ben oltre a quanto avvenuto nel settore dell'industria privata, dove l'istituto è rimasto inalterato per una percentuale massima del 62,50%, permanendo inoltre il ricalcolo degli scatti di anzianità sulla indennità di contingenza, ricalcolo per il quale è stato invece confermato per i dirigenti delle aziende municipalizzate l'accordo CISPEL-FNDAl del 19 luglio 1978.

Limitazioni dei trattamenti individuali - Sempre sulla linea della semplificazione, trasparenza ed omnicomprensività della retribuzione, ricordiamo - a parte quanto detto sulla nozione di retribuzione (nella quale è scomparso, oltretutto, il precedente riferimento alla possibilità di contrattazione aziendale in senso generico, sostituito da quello specifico per "i livelli" secondo la procedura che vi

abbiamo illustrato, nonché ogni riferimento a indennità, assegni o gratifiche o mensilità oltre quelle nazionali) - altre due clausole con le quali si è tenuto a ribadire (art. 33) che eventuali condizioni di miglior favore in essere possono mantenersi soltanto ad personam e (art. 34) che ogni altro trattamento individuale che dovesse presentarsi come concorrente con quello disciplinato dalla norma del contratto nazionale non interferisce sugli istituti del contratto nazionale medesimo né a sua volta può essere influenzato da questi ultimi.

Con questa ultima affermazione si è inteso dire in sostanza che il contratto nazionale non può prestarsi a gonfiare o accentuare, comunque, condizioni di privilegio o di miglior favore che si volessero accordare a titolo personale e che, ove anche queste dovessero ricorrere in difformità dell'indirizzo che ha alimentato tutto l'accordo, non altereranno mai la struttura del trattamento retributivo del dirigente delineata dal contratto nazionale.

In definitiva il contratto nazionale deve soddisfare completamente il costo della prestazione di alta qualità, professionalità e ruolo del dirigente e non è di norma suscettibile di integrazione, sicché se integrazioni vengono convenute al trattamento nazionale, queste seguono la loro sorte e sono del tutto indipendenti e svincolate da quest'ultimo.

Anzianità convenzionali - Sul terreno non strettamente economico ma in definitiva allo stesso riconducibile, vi facciamo presente che con il nuovo contratto sono stati soppressi, salvo il limite dei diritti acquisiti, tutti quei riconoscimenti convenzionali di anzianità fittizie già previsti per benefici combattentistici, riconducendosi l'istituto delle benemerienze nazionali negli stretti limiti di legge (art. 8).

Sempre in tema di anzianità convenzionali un ampio dibattito si è sviluppato, nel corso delle trattative, sulla facoltà, già prevista all'art. 31, 4° capoverso, del contratto del 1975 (ora art. 32), di riconoscimento di anzianità di tale tipo e ciò soprattutto nell'intento di evitare quelle situazioni che hanno condotto in passato ad una artificiosa lievitazione dei valori retributivi e ad effetti moltiplicatori, spesso fuori di ogni realtà, dei trattamenti di fine lavoro.



L'orientamento della Delegazione Cispel era stato più volte evidenziato nel senso di sostituire alla facoltà di riconoscimento di anzianità fittizie quella dell'anzianità effettiva di servizio conseguita presso altri datori di lavoro in posizione dirigenziale; per contro vi era chi sosteneva che non era possibile prescindere da un siffatto istituto, una volta che il contratto nazionale avesse esaurito con la nuova rigida struttura retributiva l'intero trattamento economico del dirigente, sicché non sarebbe stato possibile compensare adeguatamente i valori professionali del dirigente, inducendolo a scegliere altre collocazioni di lavoro piuttosto che quella presso l'impresa pubblica.

La questione è stata infine definita, riaffermando la supremazia del contratto nazionale su ogni altra forma contrattuale e riconducendo l'istituto delle anzianità convenzionali a quello di una pura e semplice anticipazione di benefici economici e normativi (aumenti di anzianità e ferie), senza interferire sui limiti massimi degli istituti contrattuali e soprattutto escludendo la rilevanza sul trattamento di fine lavoro e sulla durata del preavviso.

Trasferte - L'istituto delle trasferte (art. 11) è stato revisionato nei limiti di un semplice adeguamento dell'importo per spese non documentabili (elevato all'1,50% del minimo retributivo mensile per ogni periodo di trasferta di 24 ore ed allo 0,75% per periodi proporzionalmente inferiori), avendo contestualmente cura di precisarne meglio i criteri di attribuzione già delineati nel precedente contratto e accogliendo la richiesta di ridurre la durata della trasferta (16 ore) per l'attribuzione del relativo trattamento intero.

Partecipazione - Respinta la richiesta, vivamente sollecitata dalla FNDAL, di modifica dell'istituto delle ferie, che è risultato così confermato nelle misure in atto, ci si è invece preoccupati di perfezionare meglio e anzi incentivare, nell'interesse del servizio pubblico cui il dirigente è preposto, l'aggiornamento culturale e professionale del medesimo (art. 4, lett. B, e art. 19), all'uopo destinando non solo le giornate di permesso sostitutive delle festività soppresse, di cui all'accordo 19 luglio 1978 ma altre 5 giornate lavorative all'anno, nel presupposto che solo in tal modo possa rendersi concreto il disegno diretto a rendere competitiva sotto ogni aspetto l'impresa pubblica attraverso l'elevazione dei

massimi quadri che operano in essa.

A questo disegno si riconduce, in definitiva, un'altra clausola inserita nel contratto e volta a evidenziare e valorizzare il ruolo partecipativo della dirigenza alla gestione del servizio: partecipazione intesa non già solamente come collaborazione del singolo ma come effettivo impegno e concorso della categoria, o del nucleo categoriale operante nell'azienda, allo sforzo congiunto per la migliore resa del servizio pubblico verso la collettività.

All'uopo è stata inserita tra le materie demandate alla trattativa sindacale aziendale (art. 4, lett. C) la definizione delle metodologie con cui realizzare la partecipazione dei dirigenti alla gestione dei servizi, sollecitando le commissioni amministratrici e le rappresentanze sindacali dei dirigenti a definire protocolli d'intesa sul ruolo della categoria, sulle materie di intervento, sui modi e i tempi della partecipazione. Contestualmente si è anche modificato l'art. 24 (ora art. 25) che già regolamentava la materia, evidenziando la funzione partecipativa della dirigenza come funzione di gruppo.

Sotto questo aspetto sono da evidenziare i contenuti propositivi e gli impegni enunciati nella premessa al contratto, sottolineando come questi coinvolgano le sedi nazionale, regionale e provinciale per favorire momenti costruttivi di confronto e di collaborazione operativa con la categoria dei dirigenti impegnati nell'impresa pubblica.

Tutela del dirigente - Tra gli altri punti di rilievo della nuova struttura contrattuale vi è quello dedicato alla tutela della salute del dirigente (art. 13), per la quale si sono previste forme di intervento preventivo, da definirsi a livello aziendale, con onere a carico dell'azienda per la parte non assicurata dal nuovo assetto sanitario.

Inoltre, ricordiamo tutta una nuova serie di tutele del dirigente per l'eventualità che venga lesa o diminuita la sua posizione funzionale in seno all'azienda in contrasto con l'art. 2103 del C.C..

Questa serie di tutele si esplica in occasione dei trapassi o trasferimenti di azienda (art. 15), dei mutamenti non concordati di funzioni (art. 17), di trasferimento del dirigente



(art. 18) e comporta in definitiva una penale a carico dell'azienda che con il proprio comportamento, lesivo dei diritti del dirigente, abbia determinato da parte di quest'ultimo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Siamo a sottolineare che ciò non significa modifica dei presupposti della regolamentazione privatistica del rapporto di lavoro dei dirigenti, né estensione agli stessi di condizioni di stabilità, ma unicamente il consolidamento di un rapporto di equilibrio sociale con tale figura di collaboratori, onde scongiurare il pericolo di comportamenti aziendali dettati da superficiali valutazioni.

Infine, nella linea del rispetto del ruolo del dirigente e della sua dignità professionale, segnaliamo due modifiche apportate alla procedura del licenziamento e a quella conseguente presso il collegio arbitrale, con le quali è stato sancito che deve ritenersi senz'altro ingiustificato il licenziamento del dirigente quante volte l'azienda non provveda, contestualmente alla comunicazione del recesso, a specificare i motivi dell'atto (art. 28, 2° comma) e così pure quando la stessa non si costituisca dinanzi al collegio arbitrale per l'esperimento della procedura attivata dal dirigente licenziato (art. 23, 9° comma).

Ciò nell'intento anche di semplificare la procedura arbitrale e di evitare lungaggini, sovente assai costose, imputabili unicamente ad atteggiamenti speciosi.

Articoli modificati - Tra gli altri articoli del precedente contratto sottoposti a modifica citiamo quello sull'aspettativa (art. 10), per la quale è stato soppresso il limite di durata dei 12 mesi lasciandosi all'azienda di stabilirlo con la stessa discrezionalità con cui può concedere o negare l'aspettativa medesima, e quello sull'indennità di anzianità (art. 30), per la quale si è reso necessario adeguare l'istituto alle innovazioni apportate con l'accordo del 23 luglio 1979, recepito nel testo del contratto, e ribadire la stretta correlazione esistente tra la normativa di questo istituto con quello dell'elemento di maggiorazione della retribuzione di cui all'art. 5 bis.

Quasi tutti i restanti articoli sono stati sottoposti ad aggiornamento e revisione (v. art. 2 - Istituzione del

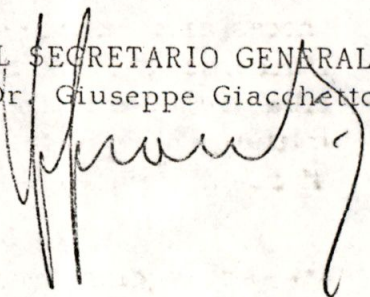
rapporto e periodo di prova; art. 7 - Meccanismo per l'adeguamento automatico delle retribuzioni; art. 14 - Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio; art. 16 - Mutamento provvisorio di funzioni; art. 21 - Previdenza; art. 22 - Assistenza di malattia; art. 24 - Rappresentanze sindacali aziendali) anche se talora a fini puramente formali (v. per tutti art. 26 i cui contenuti devono intendersi perfettamente coincidenti con quelli dell'art. 25 del precedente contratto), mentre non è stato riprodotto l'art. 33 del CCNL del 1975 nel convincimento che le situazioni dallo stesso considerate si siano ormai del tutto esaurite, fermo restando però l'impegno delle parti di valutare secondo la preesistente normativa eventuali casi che dovessero tuttora presentarsi.

Decorrenza e durata - Da ultimo, quanto alla decorrenza e durata del nuovo contratto, poniamo in evidenza che la prima coincide in linea di principio con il 1° marzo 1978, ma che per numerose clausole a contenuto innovativo sono fissate decorrenze più avanzate che si identificano per lo più in quella del 1° gennaio 1980 (art. 1, prima norma di attuazione; art. 4, lett. A; art. 6; art. 8; art. 11; art. 13; art. 15; art. 17; art. 18; art. 19; art. 23; art. 28), e che la seconda è stata fissata al 30 giugno 1981 per una durata complessiva di 3 anni e 4 mesi.

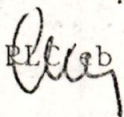
°°

Restiamo a Vostra disposizione per tutti i chiarimenti che si rendessero necessari, riservandoci di fornire eventualmente ulteriori indicazioni sugli istituti che presentassero difficoltà applicative, ed intanto porgiamo distinti saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Giuseppe Giacchetto)



All/1

RLC:db




CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

25 GENNAIO 1980

PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE

DEI SERVIZI PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI

in Roma il 25 Gennaio 1980

T R A

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, assistiti dalla delegazione sindacale permanente nei Sigg.ri Sen. Attilio Trebbi, Comm. Guglielmo Bacci, Sig. Timoteo Gandolfi e dai Sigg.ri Rag. Gino Biasiolo, Prof. Luigi Crespi, Prof. Enzo Garabello, Sig. Ernesto Gardella, Sig. Roberto Leoni nonché dal Segretario Generale Dr. Giuseppe Giacchetto e dal dirigente il Servizio lavoro Dr. Pier Luigi Cenci

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

E

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI (FNDAI) rappresentata dal Presidente Prof. Paolo Resta e dal Vicepresidente Ing. Giorgio Soldadino, assistiti dal Segretario Generale Dr. Francesco Faccin, con la partecipazione della delegazione composta dai Sigg.ri Dr. Antonio Coletti, Dr. Pio Franco Franceschi, Ing. Riccardo Gelera, Ing. Alberto Mastrobuono, Ing. Ezio Morteani, Avv. Giovanni Tagliabue, Dr. Plinio Timi e dal Dr. Sergio Moschetti

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 dei servizi pubblici degli enti locali che sostituisce il CCNL 18.7.1975.



24

—

1

10

7

7

7

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 al 1° comma} ~~di cui al 1° comma~~ comporta il riconoscimento formale della qualifica di dirigente da parte dell'Azienda.

Norme di attuazione

- 1) Ai direttori e dirigenti di aziende farmaceutiche che gestiscono 5 farmacie il presente contratto si applica dal 1° gennaio 1980.
- 2) I direttori di aziende farmaceutiche ai quali verrà applicato il presente contratto in applicazione del punto 1) che precede conservano a tutti gli effetti l'anzianità di servizio maturata nell'azienda a cui appartengono.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui che
no secondo
Sanfelice

Carlo
Parini
Bell



singoli ruoli e responsabilità e quindi senza pregiudizievoli interferenze nelle prerogative e nei compiti che ad ognuno competono, devono ricercare momenti di costruttivo confronto e di collaborazione operativa.

A tal fine la CISPEL e la FNDAL, ad integrazione ed a coronamento delle norme previste nel contratto in materia di partecipazione dei dirigenti alla gestione dei servizi a livello aziendale, si impegnano:

- 1) ad attuare incontri semestrali a livello nazionale per una verifica riguardante lo stato e l'andamento dei pubblici servizi in relazione alla situazione politico-economica del Paese;
- 2) a promuovere analoghi periodici incontri a livello regionale nei quali i CRIPEL e le rappresentanze dei dirigenti procederanno ad una verifica dello stato dei pubblici servizi nel quadro dello sviluppo dei programmi economici regionali;
- 3) ad organizzare, in ogni provincia in cui sono operanti almeno due aziende di pubblici servizi locali, incontri di verifica delle attività di tali aziende e per scambi di opinioni e di esperienze.

Adun. Rosaduro

MS
Forstner

Amelio

Bill

Aug B

X

ART. 2 - ISTITUZIONE DEL RAPPORTO - PERIODO DI PROVA

Le assunzioni dei dirigenti delle imprese dei servizi pubblici degli Enti locali si effettuano nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e dei regolamenti speciali aziendali.

Al momento dell'assunzione in servizio l'azienda comunicherà al dirigente per iscritto:

- a) la decorrenza dell'assunzione;
- b) le funzioni attribuite ed il relativo livello;
- c) il trattamento economico spettantegli;
- d) la tutela assistenziale e previdenziale che gli compete.

Analoga comunicazione scritta l'Azienda invierà ai dipendenti in servizio, ai quali venga riconosciuta la qualifica di dirigente.

L'azienda invierà analoga comunicazione scritta al dirigente anche in occasione di mutamento di funzioni o di livello.

Per le particolari caratteristiche delle funzioni dirigenziali l'eventuale fissazione di un periodo di prova, per una durata massima di mesi 6 (sei), potrà essere convenuta soltanto per i dirigenti di nuova assunzione, con esclusione dei promossi e degli assunti per chiamata, che abbiano già ricoperto la qualifica di dirigente presso altre aziende di enti locali.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui
Trac
no Sordousa
Sardellez
no Sordousa

Paul
Parolez
elli
ley



- a) dalle norme del presente contratto collettivo nazionale;
- b) dalle normative di integrazione aziendale, come precisate al seguente art. 4;
- c) dalle disposizioni derivanti dagli altri accordi collettivi nazionali stipulati tra le parti.

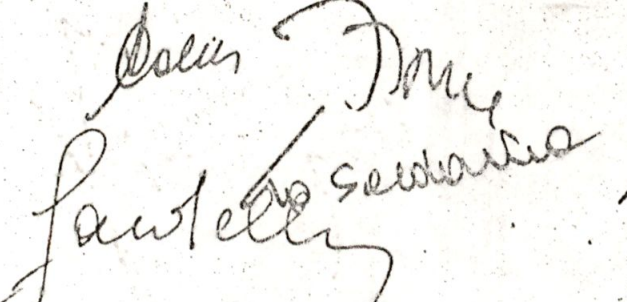
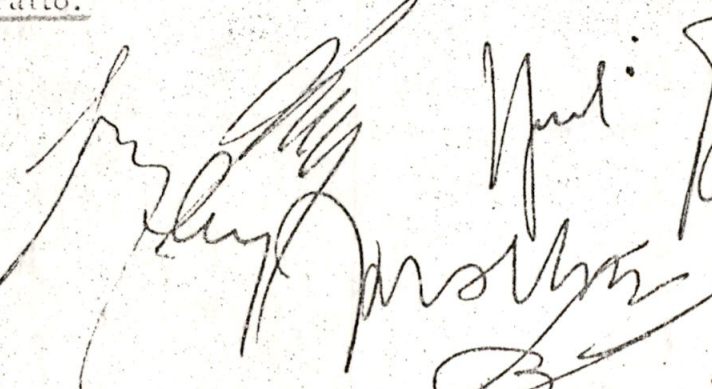
Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 6 unità il minimo di cui sopra non trova applicazione e sarà perciò concordato caso per caso tra le parti stipulanti il presente contratto.

2) Le retribuzioni mensili di fatto in vigore al 28 febbraio 1978 sono aumentate, alle scadenze innanzi determinate, di un importo pari alla differenza tra il minimo di retribuzione mensile di cui al punto 1 che precede, depurato dell'importo per l'adeguamento automatico della retribuzione maturato a tutto il 31 gennaio 1977 (L. 148.400), e il minimo di retribuzione base mensile previsto per la categoria A dall'art. 3 del CCNL 18 luglio 1975; tali aumenti verranno corrisposti per le sole mensilità previste dal presente contratto collettivo.

Con effetto dal 1° 3.1978 l'importo per adeguamento automatico della retribuzione maturato a tutto il 31.1.1977 (£. 148.400) è inglobato nelle retribuzioni di fatto.

3) Sulle retribuzioni derivanti dall'applicazione dei precedenti punti verranno ricalcolate le quote per aumenti periodici di anzianità maturate da ciascun dirigente con le misure previste dall'art. 6 del presente contratto.

dall'art. 6 del presente contratto.

- 4) I miglioramenti economici attribuiti aziendali al dirigente dalla data di entrata in vigore del CCNL 18 luglio 1975 non sono assorbibili o conguagliabili con quelli previsti dal presente articolo - salvo che siano stati attribuiti in forma espressa e contestualmente a titolo di anticipazione sui miglioramenti economici derivanti dal presente contratto - ma sono comunque tradotti in assegni ad personam.

Norma transitoria

La erogazione disposta con il verbale di accordo dell'8 febbraio 1979 è riferita al periodo dal 1° 3.1978 al 31.12.1978 senza alcuna incidenza sulle retribuzioni e senza possibilità di incremento alcuno. Raggiungibile a mese di servizio in ragione di un decimo del suo ammontare compete ai dirigenti cessati dal rapporto o assunti o promossi tali nel periodo tra il 1° marzo ed il 31 dicembre 1978 in proporzione al servizio prestato nello stesso periodo, calcolandosi come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 gg.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Donna

Rosario

Landele

Qui
Parsons
Neel
Bo *R*

leg

g



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 integrativa 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

[Handwritten signatures and initials]

retribuzione nazionale.

- 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 aziendalmente, tenendo conto che quella del livello più elevato, corrispondente al direttore dell'azienda, non può eccedere il 30% del minimo di retribuzione nazionale 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 aziendalmente, tenendo conto che quella del livello più elevato, corrispondente al direttore dell'azienda, non può eccedere il 40% del minimo di retribuzione nazionale 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.

A ciascun livello funzionale - diverso da quello minimo - compete una integrazione della retribuzione mensile, a titolo di trattamento per livello, da definirsi aziendalmente, tenendo conto che quella del livello più elevato, corrispondente al direttore dell'azienda, non può eccedere il 50% del minimo di retribuzione nazionale e che tra livelli successivi lo scarto di trattamento per il titolo in parola non può essere inferiore al 10% dello

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

[Handwritten signatures and initials]



CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Il trattamento per livello funzionale determinato a norma del presente punto A) 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) del successivo art. 5 nonché per trattamenti economici dichiarati non assorbibili. 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.

Fermi restando i criteri informativi del presente articolo, le parti si riservano di definire apposite regolamentazioni dell'istituto dei livelli funzionali per quelle aziende per le quali ne sia riconosciuta la necessità in considerazione della particolare struttura organizzativa quanto a natura, dimensione, qualità e complessità dei servizi resi.

Eventuali regolamentazioni aziendali in materia, definite con accordo sindacale tra la CISPEL e la FNDAI o le loro articolazioni territoriali prima della data di stipulazione del presente contratto, sono fatte salve, previa verifica e armonizzazione in sede nazionale con i principi di questo articolo.

1) la procedura per la definizione a livello aziendale dei livelli funzionali è attivata ad iniziativa dell'organismo di rappresentanza aziendale o territoriale dei dirigenti nei confronti dell'Organo di gestione dell'Azienda e va esperita e conclusa nei successivi 180 giorni.

~~No Success~~
 John Will
 Davis
 Lawley
 Any
 John
 Davis
 L
 W. L.

2) i miglioramenti economici eventualmente derivanti dopo le operazioni che precedono, ivi inclusa quella di assorbimento dei trattamenti di fatto in essere, sono attribuiti agli interessati per il 50% dal 1° gennaio 1980 e per il restante 50% dal 1° gennaio 1981.

3) le parti stipulanti il presente contratto si impegnano ad incontrarsi entro il mese di ottobre 1980 per procedere ad una verifica circa la applicazione della normativa sui livelli funzionali.

B) - Rinviano alla contrattazione integrativa sindacale aziendale la determinazione dei programmi di formazione culturale e professionale, le parti intendono concordare programmi annuali che tengano conto:

a) che per elevazione culturale del dirigente, deve intendersi il miglioramento di quelle conoscenze generali attinenti alla professione che nei modi più vari possano concorrere a far meglio assolvere al dirigente la propria funzione;

b) che per aggiornamento professionale e tecnico deve intendersi il miglioramento di conoscenze specifiche, soprattutto in relazione ai compiti e alle funzioni che il dirigente stesso esplica nell'Azienda.

Le parti si danno comunque atto che, salvo iniziative e scelte non riconducibili ai principi di cui alle lettere a) e b) del presente paragrafo, le spese saranno a carico delle aziende.

C) - Rinviano alla contrattazione integrativa sindacale aziendale, la "definizione delle metodologie con cui realizzare la partecipazione dei dirigenti alla gestione dei servizi", le parti intendono:

1) evidenziare, al di sopra dello specifico apporto dei singoli, il valore peculiare e nuovo che intendono dare alla partecipazione della categoria;

2) sottolineare, ai fini di una chiara interpretazione del ruolo della dirigenza, il significato di una collaborazione che, pur esprimendosi a livello aziendale, ha, per i fini che si propone,

[Handwritten signatures and initials]



CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

a) che la "partecipazione" non determina confusione di ruoli e di responsabilità,

c) i modi ed i tempi di esplicazione della "partecipazione",

d) che i punti sui quali le parti concordano costituiscono impegno di lavoro comune.

Bell
 Coler May
 to Seiden
 Landis
 Coler May
 Seiden
 B. A

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 che ha quale principale scopo quello di valorizzare la professionalità del dirigente;

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^e 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, in vigore all'atto della stipula del presente contratto, 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.

CONFERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Deleu 7 dec

no Sordani

fantely

ful

pirlo

Deleu

ey

R

Deleu

Deleu

no Sordani

ART. 5 BIS - ELEMENTI DI MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Con effetto dal 1° luglio 1979 ai dirigenti in servizio alla stessa data ed agli assunti successivamente o promossi tali spetta una maggiorazione del 6% degli elementi utili per il computo della indennità di anzianità a termini del punto 2) dell'art. 30 con esclusione dell'importo dell'adeguamento automatico delle retribuzioni maturato successivamente al 31/1/1977. Detta maggiorazione sarà erogata con le stesse modalità e la stessa cadenza dei singoli elementi retributivi sopra individuati.

Ai dirigenti in servizio al 30/6/1979 compete inoltre dal 1° luglio successivo una integrazione della maggiorazione, di cui al comma che precede, pari al 2% della retribuzione richiamata nello stesso comma con esclusione altresì delle gratifiche e mensilità aggiuntive oltre la 14°. Tale integrazione sarà riconosciuta anche ai dirigenti assunti successivamente al 30/6/1979 se già in possesso della qualifica di dirigente a tale data.

Gli elementi retributivi di cui ai commi che precedono costituiscono parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti di contratto e di legge.

Polis
Trac
Le Sordano
Parabele

Paul
Proton
Reel
Lo
A
leg
proy



ART. 6 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

A decorrere dal 1° gennaio 1980 gli aumenti periodici di anzianità sono autonomamente e integralmente regolamentati come segue:

- 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.

[Handwritten signatures and initials]

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 con il presente contratto inglobati nella retribuzione.

CONFERMAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Calvin *no sardine*
Imu

pi
pr...
del
B

my fantele
ay



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.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

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

Esclusi
FNDAL
Laurelli
no sindacato

Paul
Amorini
19/78
19/78
19/78

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.

La presente disposizione ha effetto dal 1° gennaio 1980.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

*Colui
Fina
to servizio*

*Paul
Klein
Pelli
Bo*

*Lapitel
my
ley*

*Colui
Fina
to servizio*

[Signature]


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.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Deleu

Naz.

to Sordani

Ngil
Parini
Deleu
Garbely
ley

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 durante i suddetti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico degli enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

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

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Delegato
Federico
Rosendano

[Multiple handwritten signatures]



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.

Le disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1° gennaio 1980.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui
Mr.
io Seccandaro

Paul
Gardino
Alle
Sanfelice
any

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

Colui
Tras
Rosendano

mi
Parlino
Dei
Parlino



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".

Le disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1° gennaio 1980.

CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colm
Naz
no Sordano

Paul
Parsons
Bill
Janet

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;



- professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa alla legge anzidetta;
- retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al punto 2 dell'art. 30, ivi incluso l'ammontare spettante a titolo di adeguamento automatico della retribuzione maturato successivamente al 1°.2.1977.

Diella *Rosendino*
Tras

Paul

Protti

Rele

Goitelen

leg.

my

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 dall'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.

Le disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1° gennaio 1980.

Colui

*Ray
Rosendano*

*Paul
Kristen
Bill
Baptiste
Ley*



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

Colui
Non
coscedano

Paul Bell
Prator
Bo
Magdalen
ley

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.

Le disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1°.1.1980.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Coen
Nagy
no Souda Sudo

Paul
Depp
Quilley
B

Lawley
my
clay
A



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 obiettive 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.

Le disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1° gennaio 1980.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui

Dare

che saranno

Fin. Belg
W. L. M.
F. L. M.
Am

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.

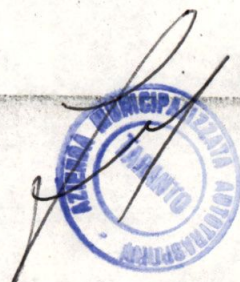
Le disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1° gennaio 1980.

CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Allegato all'art. 19 : accordo CISPEL-FNDAI del 19 luglio 1978.

Colu
Mu
ro Sedaro

Hi Bell
prodotto
le
Gastberg



ART. 20 - RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRE-
STAZIONE

Le responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni sono a carico dell'azienda.

Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio sarà a carico dell'azienda.

L'azienda, con onere a proprio carico, farà assistere il dirigente da un legale che sia di gradimento del dirigente stesso.

Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

Le garanzie e le tutele di cui al 1° e 2° comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo e colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

In tali casi l'azienda conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine lavoro ed in ogni altra forma consentita dalla legge.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colu
RM
to segretario

Ami. Rulli
Prodotto
Gardeley

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;

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Esclusi
non
residenti

Paul Bell
Perkins

Lyndsey



ART. 22 - ASSISTENZA DI MALATTIA

Per l'assistenza di malattia i dirigenti sono iscritti fino alla piena attuazione della legge di riforma sanitaria n. 833/1978, al Fondo di assistenza sanitaria costituito presso la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali o alle istituzioni aziendali o provinciali di categoria preesistenti all'Accordo 9 novembre 1954.

Con decorrenza dal 1° luglio 1978, il contributo da versare al Fondo di assistenza sanitaria (FASDAI) o alle Casse Provinciali di categoria per i dirigenti iscritti al Fondo o alle Casse medesime resta stabilito nella misura del 4% della retribuzione, calcolata nei modi previsti per il versamento dei contributi all'Istituto di Previdenza cui è iscritto il dirigente, con un massimale di £. 15 milioni annui, contributo posto interamente a carico delle aziende.

L'assistenza sanitaria dei dirigenti pensionati resta affidata al FASDAI e per la stessa è stabilita, dalla data del 1° luglio 1978, la corresponsione di un ulteriore contributo dell'1% della retribuzione calcolata come sopra con un massimale di £. 15 milioni annui. Questo contributo è per l'80% a carico delle aziende e per il 20% a carico dei dirigenti.

CONFERMAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui
Nau
to servatio

Pauli
Rele
Arctus
B

Land. eff
le

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI

FROM

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

Colm
Nay
Losedale

...tendenza rimanga contumace il
ingiustificato.

...one, Il Collegio emetterà il
ata di riunione di cui al 9°
di disporre una proroga fino

[Handwritten signatures and stamps follow]

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

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:

- 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:

- 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 disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1° 1.1980.

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

Colm

Tracy
Rosendawne

1891
 1892
 1893
 1894
 1895
 1896
 1897
 1898
 1899
 1900
 1901
 1902
 1903
 1904
 1905
 1906
 1907
 1908
 1909
 1910
 1911
 1912
 1913
 1914
 1915
 1916
 1917
 1918
 1919
 1920
 1921
 1922
 1923
 1924
 1925
 1926
 1927
 1928
 1929
 1930
 1931
 1932
 1933
 1934
 1935
 1936
 1937
 1938
 1939
 1940
 1941
 1942
 1943
 1944
 1945
 1946
 1947
 1948
 1949
 1950
 1951
 1952
 1953
 1954
 1955
 1956
 1957
 1958
 1959
 1960
 1961
 1962
 1963
 1964
 1965
 1966
 1967
 1968
 1969
 1970
 1971
 1972
 1973
 1974
 1975
 1976
 1977
 1978
 1979
 1980
 1981
 1982
 1983
 1984
 1985
 1986
 1987
 1988
 1989
 1990
 1991
 1992
 1993
 1994
 1995
 1996
 1997
 1998
 1999
 2000
 2001
 2002
 2003
 2004
 2005
 2006
 2007
 2008
 2009
 2010
 2011
 2012
 2013
 2014
 2015
 2016
 2017
 2018
 2019
 2020
 2021
 2022
 2023
 2024
 2025
 2026
 2027
 2028
 2029
 2030
 2031
 2032
 2033
 2034
 2035
 2036
 2037
 2038
 2039
 2040
 2041
 2042
 2043
 2044
 2045
 2046
 2047
 2048
 2049
 2050
 2051
 2052
 2053
 2054
 2055
 2056
 2057
 2058
 2059
 2060
 2061
 2062
 2063
 2064
 2065
 2066
 2067
 2068
 2069
 2070
 2071
 2072
 2073
 2074
 2075
 2076
 2077
 2078
 2079
 2080
 2081
 2082
 2083
 2084
 2085
 2086
 2087
 2088
 2089
 2090
 2091
 2092
 2093
 2094
 2095
 2096
 2097
 2098
 2099
 2100
 2101
 2102
 2103
 2104
 2105
 2106
 2107
 2108
 2109
 2110
 2111
 2112
 2113
 2114
 2115
 2116
 2117
 2118
 2119
 2120
 2121
 2122
 2123
 2124
 2125
 2126
 2127
 2128
 2129
 2130
 2131
 2132
 2133
 2134
 2135
 2136
 2137
 2138
 2139
 2140
 2141
 2142
 2143
 2144
 2145
 2146
 2147
 2148
 2149
 2150
 2151
 2152
 2153
 2154
 2155
 2156
 2157
 2158
 2159
 2160
 2161
 2162
 2163
 2164
 2165
 2166
 2167
 2168
 2169
 2170
 2171
 2172
 2173
 2174
 2175
 2176
 2177
 2178
 2179
 2180
 2181
 2182
 2183
 2184
 2185
 2186
 2187
 2188
 2189
 2190
 2191
 2192
 2193
 2194
 2195
 2196
 2197
 2198
 2199
 2200
 2201
 2202
 2203
 2204
 2205
 2206
 2207
 2208
 2209
 2210
 2211
 2212
 2213
 2214
 2215
 2216
 2217
 2218
 2219
 2220
 2221
 2222
 2223
 2224
 2225
 2226
 2227
 2228
 2229
 2230
 2231
 2232
 2233
 2234
 2235
 2236
 2237
 2238
 2239
 2240
 2241
 2242
 2243
 2244
 2245
 2246
 2247
 2248
 2249
 2250
 2251
 2252
 2253
 2254
 2255
 2256
 2257
 2258
 2259
 2260
 2261
 2262
 2263
 2264
 2265
 2266
 2267
 2268
 2269
 2270
 2271
 2272
 2273
 2274
 2275
 2276
 2277
 2278
 2279
 2280
 2281
 2282
 2283
 2284
 2285
 2286
 2287
 2288
 2289
 2290
 2291
 2292
 2293
 2294
 2295
 2296
 2297
 2298
 2299
 2300
 2301
 2302
 2303
 2304
 2305
 2306
 2307
 2308
 2309
 2310
 2311
 2312
 2313
 2314
 2315
 2316
 2317
 2318
 2319
 2320
 2321
 2322
 2323
 2324
 2325
 2326
 2327
 2328
 2329
 2330
 2331
 2332
 2333
 2334
 2335
 2336
 2337
 2338
 2339
 2340
 2341
 2342
 2343
 2344
 2345

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 (prima norma di attuazione).

CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui
Mia
no Secretarius

Paul
Werner
B. Hill
Gardner
Ly. Aug.



ART. 24 - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

I Sindacati dei dirigenti, competenti per territorio e aderenti alla FNDAl, possono istituire Rappresentanze Sindacali nelle aziende.

In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che alla FNDAl, alle aziende interessate e alla CISPEL.

Le rappresentanze sindacali aziendali tutelano gli interessi dei dirigenti al livello aziendale.

In particolare intervengono:

- a) nella determinazione dei criteri riguardanti le procedure di nomina dei dirigenti;
- b) nelle decisioni riguardanti lo sviluppo delle carriere;
- c) per controllare la corretta applicazione delle norme di legge e di contratto;
- d) su ogni altra materia espressamente demandata al livello aziendale dalle disposizioni del presente contratto.

CONFEREDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui

*Nalle
LeSordano*

[Multiple handwritten signatures and initials, including "Paul", "Piero", "Lamberto", "Luis", and others]

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

Colui

*Nau
Rossedavio*

*Paul. Bell
V. Cez
Lundell*



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.

CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui
Franz
no segretario

Paul Bell
Procuratore
Landell
ley

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.

Colui
Nancy
Rosario

Ami
Pelli
Viroli

Farbelen

my
A
A

CONFERMAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA



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.

Le disposizioni del presente articolo hanno effetto dal 1° 1. 1980.

COORDINAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui
Nac
to scindere

Paul Hill
B.
Gandely
A

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.

Colui *Lo Sceduto*
M...

Am...
Am...
Am...
Am...
Am...



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 DEL SERVO
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Dolci
Dei
to Sordani

Dei
Dei
Dei
Dei
Dei

- 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.

CONFERMAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Polini

Franco

to Sacerdoti

Paul

Polini

My Bell

Lawrence

My day



ART. 30 - INDENNITA' DI ANZIANITA'

- 1) in caso di risoluzione del rapporto, trascorso il periodo di prova, 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.

CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Calun
Trac
Lo Scudario

[Multiple handwritten signatures]

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.

Colui

Naz

no Sceduto

Paul
Proter

My
Ob

Landely

ley

my

SS

SS

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA



CONFERENZA ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

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.

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.

comma, il semestre iniziato si computa come compiuto.

ART. 33 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

Pertanto, per i dirigenti che tra le condizioni più favorevoli abbiano quella relativa alla stabilità di impiego, non si applicheranno le misure dei termini di preavviso prevista dall'art. 29 del presente contratto; per questi dirigenti il suddetto istituto verrà regolato in base alle misure per ciascuno in atto o in ogni modo in misure non inferiori alle seguenti:

- fino a 8 anni di anzianità mesi 6;
- oltre gli 8 anni di anzianità mesi 12.

Per i dirigenti di cui al precedente comma le misure delle indennità di anzianità sono quelle stabilite dall'art. 30 del presente contratto.

Per la determinazione degli elementi costitutivi della retribuzione valgono le norme stabilite dall'art. 30 del presente contratto.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Polun

May
10 1892

Paul
 Miller
 Bill
 B. W. C.
 Lawrence
 M.



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.

Norma transitoria

Per i dirigenti che sono cessati dal servizio tra il 1° marzo 1978 ed il 31 dicembre 1979 i trattamenti economici di fatto corrisposti vengono confermati come elementi costitutivi della retribuzione utile a tutti gli effetti.

CONFERMAZIONE ITALIANA DEI SERVIZI
PUBBLICI DEGLI ENTI LOCALI
ROMA

Colui
ma

B.

Ing. Rosendo

Amel
L. J. J.

Landell

cy
my

ART. 35 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto annulla e sostituisce, salvo per quanto espressamente richiamato, quello stipulato il 18 luglio 1975. Entra in vigore dal 1° marzo 1978 o dalle diverse date specificate nelle singole clausole ed avrà scadenza il 30 giugno 1981.

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.

Colui
Fior
to scerbo

And
Spolino
Abel
Landele
ly
Fr

CONTRATTO DI LOCAZIONE
PUBBLICITÀ DELLO STABILIMENTO
ROMA



La presente copia, composta di n. **33** facciate, è conforme
all'originale esistente presso questo Ufficio.

Taranto, li _____

IL CAPO SERVIZIO SEGRETERIA
(**Franco FERRANTE**)

