adepp IL WELFARE DEI PROFESSIONISTI

Sottoscrittori di parte sindacale del CCNL AdEPP per il personale dirigente degli Enti previdenziali privati – quadriennio 2025-2028

ASDEPP FEDERMANAGER .....

CISL FP .....

CISAL FIALP .....

UGL TERZIARIO

FP CGIL

UILTFP

NOTA A VERBALE

La FP CGIL e UILFP contestano il metodo utilizzato per lo svolgimento della cosiddetta trattativa del CCNL della dirigenza di Adepp: nessuna bozza è stata condivisa, nonostante esplicita richiesta di queste sigle sindacali, e la discussione ha avuto una improvvisa accelerazione, mentre l'accordo al tavolo era stato altro.

Anche il contenuto del CCNL sottoscritto lascia le scriventi sigle insoddisfatte: nonostante l'incremento retributivo riconosciuto, non si è potuto discutere di diritti per il personale della dirigenza, ma solo di soldi per alcuni. Non si ritiene, inoltre, accettabile la incomprensibile differenza di indicizzazione col personale non dirigenziale, per il quale Adepp ha utilizzato un metodo di calcolo diverso da quello previsto per la dirigenza.

Per mero senso di responsabilità verso il personale dirigente iscritto queste sigle firmano il CCNL, evidenziando come la partecipazione al sistema delle relazioni sindacali, dovrebbe dipendere dalla rappresentatività di ciascuna sigla e non dalla firma del CCNL.

Roma, 26 ottobre 2026

FP CGIL

Cristina Arpaia

Matteo Ariano

UIL FP

Antonio Borruto

adepp IL WELFARE DEI PROFESSIONISTI

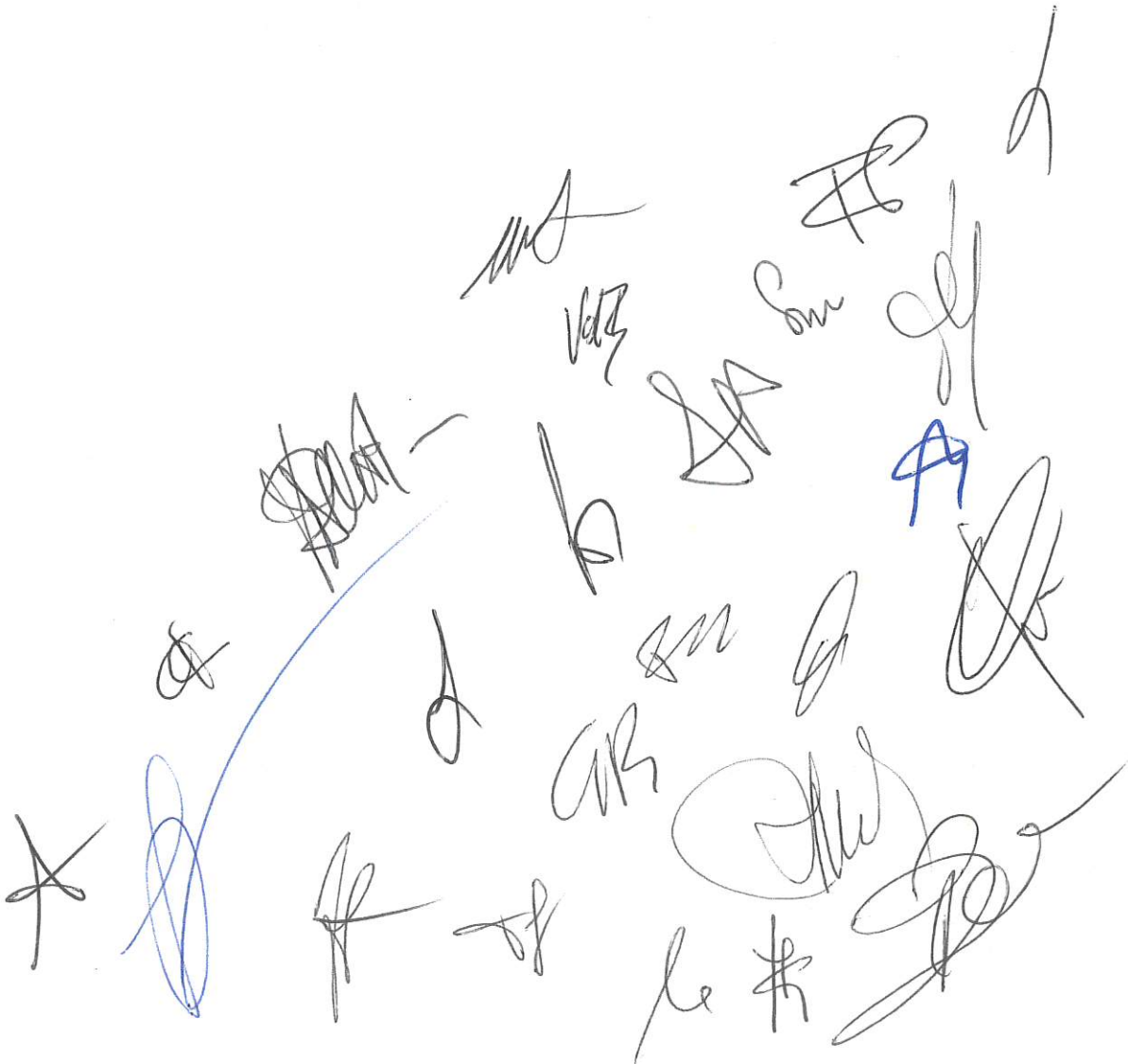
Roma, 29 settembre 2026

Sottoscrittori di Parte Datoriale del CCNL AdEPP per il personale Dirigente degli Enti Previdenziali Privati

1. Annunziata Maria, Presidente Cassa Forense
2. Bianco Amedeo, Presidente ONAOSI
3. Boccia Ferdinando, Presidente CDC
4. Cassaniti Carlo, Presidente EPAP
5. Claudiani Claudio, Presidente FASC
6. Conte Federico, Presidente ENPAP
7. Dalla Mutta Stefano, Presidente ENPACL
8. De Luise Patrizia, Presidente ENASARCO
9. Fontanelli Fabrizio, Presidente EPPI
10. Gandola Oscar Enrico, Presidente ENPAV
11. Garbari Massimo, Presidente INARCASSA
12. Ginex Roberto, Presidente INPGI
13. Oliveti Alberto, Presidente Enpam e AdEPP
14. Pace Maurizio, Presidente ENPAF
15. Pagliuca Luigi, Presidente Cassa Ragionieri
16. Piazza Giorgio, Presidente ENPAIA
17. Siciliano Patrizia Sara, Presidente Cassa Notariato
18. Stallone Tiziana, Presidente ENPAB

adepp
ASSOCIAZIONE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI
IL WELFARE DEI PROFESSIONISTI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI



AdEPP

ASSOCIAZIONE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO per il PERSONALE DIRIGENTE degli ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

ART.1
(applicazione, decorrenza e durata contrattuale)

Il presente Contratto ha natura privata e si applica ai rapporti di lavoro degli Enti Previdenziali Privati di cui al D.Lgs. 509/94 e al d.lgs. 103/96 con il personale dirigente, che sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa

Per quanto concerne la Onaosi, il presente contratto si applica per quanto non specificatamente normato dal separato accordo tra la Onaosi e le 00.SS. firmatarie.

In considerazione dei tempi di definizione delle trattative finalizzate al rinnovo del presente CCNL, solo per questo ciclo negoziale, esplica i suoi effetti sia normativi sia economici per il triennio dal 01/01/2025 al 31/12/2027, e continua a produrre gli effetti sino al 31/12/2028, salvo diversa previsione del presente contratto.

Il C.C.N.L. si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga disdettato per iscritto almeno sei mesi prima della data di scadenza da una delle Parti, intendendosi per tali almeno la maggioranza degli Enti sottoscrittori i cui dipendenti costituiscano la maggioranza dei lavoratori ai quali si applica il CCNL e le OO.SS. firmatarie. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono interamente in vigore per il primo anno successivo alla scadenza e per un ulteriore anno finalizzato allo svolgimento delle trattative.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto, a decorrere dalla data di scadenza medesima, un "elemento provvisorio della retribuzione" pari al 30% dell'indice IPCA applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità integrativa speciale se già presente.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'indice predetto. Dalla data di decorrenza del rinnovo contrattuale l'indennità cesserà di essere erogata. Tale indennità nelle misure sopra indicate sarà assorbita con gli eventuali aumenti contrattuali per il periodo della vacanza del contratto.

ART.1 bis
(Clausola di salvaguardia)

Qualora l'inflazione realizzata e comunicata nel giugno di ciascun anno di efficacia del presente contratto sia superiore sino al 40% di quella programmata, la retribuzione tabellare prevista dal presente contratto è automaticamente adeguata alla variazione in aumento dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (Ipca-Nei) dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Nei casi in cui l'inflazione realizzata risulti superiore al 40%, fermo restando l'adeguamento ivi previsto, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare eventuali ulteriori iniziative da intraprendere.

ART.2
(qualifica e suo riconoscimento)

I Dirigenti, i Direttori ed il Direttore Generale costituiscono, nel loro insieme, la Dirigenza degli Enti.

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

Gli Enti possono attribuire ad alcuni Dirigenti la qualifica di Direttori sulla base di specifiche attività di coordinamento cui questi sono preposti ovvero in relazione ad altri elementi e necessità inerenti la struttura del proprio Ente.

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

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

Il Direttore Generale ricopre, ai fini organizzativi e nel coordinamento degli altri Direttori e Dirigenti, la posizione apicale nell'ordinamento dell'Ente.

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

Art.3
(valutazione del Dirigente)

L'Ente adotta strumenti e tecniche idonei alla pianificazione delle proprie attività e alla verifica del conseguimento dei programmi deliberati. Allo sviluppo dei programmi e degli obiettivi adottati partecipano i Dirigenti che, nel rispetto del bilancio preventivo annuale, utilizzano le proprie competenze per il raggiungimento dei programmi aziendali e/o degli altri obiettivi specifici loro assegnati e condivisi.

Gli Enti si dotano di strumenti e tecniche quali quelle di controllo di gestione, del budgeting ed il reporting, che consentano di meglio valutare il lavoro dirigenziale, nell'ambito e nei limiti delle deleghe ricevute.

Art.4
(costituzione del rapporto – contratto di assunzione)

L'assunzione o la nomina del Dirigente può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Le assunzioni e le nomine anche se precedenti al presente contratto devono essere formalizzate per iscritto con contratto individuale recante l'indicazione di:

- tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- data di assunzione in servizio;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- trattamento economico, eventuale trattamento di migliore favore rispetto alle clausole del presente contratto;
- incarico iniziale affidato;
- sede iniziale di assegnazione;
- ogni variazione delle predette condizioni di assunzione deve essere comunicata per iscritto.

Inoltre, sarà consegnato al Dirigente una copia del C.C.N.L. vigente, nonché del codice etico e/o del codice sul conflitto di interessi.

Art.5
(documenti)

Per l'assunzione e per la nomina sono richiesti di norma i seguenti documenti:

- certificato di nascita;
- certificato di cittadinanza;
- titolo di studi compiuti ed eventuali specializzazioni;
- certificati di servizio eventualmente prestato in precedenza;
- stato di famiglia;
- fotocopia del documento attestante il codice fiscale del lavoratore.

Quando la natura delle attività per le quali è disposta l'assunzione coinvolge interessi di ordine pubblico è altresì richiesta documentazione riguardante il certificato penale generale del casellario giudiziario e il certificato dei carichi pendenti.

Sono applicabili, laddove compatibili, le disposizioni in materia di autocertificazione.

L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Ente, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psico-fisica del Dirigente e dei suoi colleghi di lavoro, all'accertamento dell'idoneità fisica per lo svolgimento della mansione, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

Art.6
(periodo di prova)

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

Durante il periodo di prova o al termine dello stesso il rapporto di lavoro potrà essere risolto ad iniziativa di una delle parti senza obblighi di preavviso né di motivazione.

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

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

Art.7
(tempo di lavoro)

In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità proprie del Dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la durata della sua prestazione lavorativa non è quantificabile; tuttavia, essa tende a correlarsi, in linea di massima e pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il Dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

È facoltà dell'Ente richiedere, ove necessario, la presenza in servizio del Dirigente, anche fuori del suo abituale orario di lavoro

È consentito al Dirigente, a seguito di autorizzazione dell'Ente, da esprimersi entro 60 gg dalla richiesta, di espletare incarichi per altri enti o terzi privati, purché non siano incompatibili con le attività e gli interessi del datore di lavoro e salva l'osservanza degli obblighi inerenti alla prestazione lavorativa, nel rispetto del codice etico e/o delle disposizioni in materia di conflitto di interesse e dei regolamenti interni previsti in materia.

Art.8
(trattamento economico)

Il trattamento economico del Dirigente viene convenuto tra l'Ente ed il Dirigente stesso avendo come base di riferimento il minimo tabellare di cui alla Tabella A e, salvo diversa pattuizione tra le parti e quanto previsto all'ultimo comma, è costituito dalla seguente struttura retributiva:

a) Minimo tabellare di cui alla Tabella A;

b) Indennità di dirigenza almeno pari al 10% del trattamento economico di cui alla Tabella A che, ove ne ricorrano le condizioni, potrà essere composta da due quote percentuali relative rispettivamente a:
   - rilevanza, complessità e strategicità degli incarichi assegnati;
   - professionalità acquisita.

c) In aggiunta al trattamento economico di cui sopra, l'Ente pattuisce con il Dirigente una indennità a titolo di retribuzione accessoria di risultato erogata annualmente e calcolata in percentuale del trattamento economico di cui alla Tabella "A", dell'indennità di dirigenza e dell'eventuale retribuzione individuale di anzianità, graduata in relazione al concreto raggiungimento degli obiettivi prefissati insiti nelle linee programmatiche e/o piani di gestione di cui ai bilanci d'esercizio comunicati alle OO.SS. ovvero degli specifici obiettivi condivisi con cadenza annuale ai sensi dell'articolo 19 del presente contratto; dall'indennità di retribuzione accessoria di risultato sono esclusi i compensi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Al Dirigente cui è conferito un incarico ad interim, spetta una retribuzione aggiuntiva almeno pari all'indennità di dirigenza già riconosciuta per il medesimo incarico.

In caso di acquisizione di ulteriori responsabilità per accorpamento integrale di articolazioni, uffici e strutture in precedenza diretti da una figura di ruolo dirigenziale può essere riconosciuta una indennità aggiuntiva da definirsi nel contratto individuale e/o di secondo livello.

La somma del valore tabellare base, dell'indennità di dirigenza, della retribuzione accessoria, della retribuzione individuale di anzianità e delle altre indennità erogate a qualsiasi titolo percepita nel corso dell'anno solare, costituisce la RAL (retribuzione annua lorda) del Dirigente; dalla RAL sono esclusi i compensi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Il Dirigente può percepire compensi ulteriori, anche da soggetti terzi, per incarichi conferiti dall' Ente o su designazione dello stesso, presso associazioni, enti, società e altri soggetti giuridici

Art.9
(ferie e durata del periodo)

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

a) per gli Enti nei quali è adottato l'orario su cinque giorni settimanali;

- giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare.
- non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali;

b) per gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su sei giorni settimanali:

- giorni lavorativi 34 per ciascun anno solare.

I suindicati giorni di ferie si intendono comprensivi dei permessi a titolo di ex festività soppresse. Al Dirigente con anzianità di servizio superiore a 15 anni nel medesimo Ente spettano ulteriori 2 giorni di ferie.

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

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

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

Le ferie vanno usufruite nel corso dell'anno solare; qualora il Dirigente, per straordinarie ed eccezionali esigenze di servizio, non possa usufruire delle ferie o parte di esse entro l'anno, le stesse verranno fruite entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione.

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

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

L'Ente può richiamare il Dirigente prima del termine del periodo di ferie, quando le necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del Dirigente di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese documentate sostenute per l'anticipato rientro in servizio e dei costi sostenuti di mancato godimento.

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

L'assegnazione delle ferie, fatta salva diversa pattuizione tra le Parti, non può avvenire durante il periodo di preavviso.

Art.10
(trattamento in caso di malattia, maternità o d'infortunio non sul lavoro e morte)

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

Il Dirigente non in prova ha diritto, in caso di assenza per malattia, alla conservazione del posto per un periodo di:

- mesi 12 con il 100% della retribuzione di cui alla lettera a) e b) dell'articolo 8 del presente contratto;
- ulteriori mesi 6 con retribuzione di cui al punto precedente al 50%.

Le indennità di cui sopra sono interamente riconosciute al Dirigente anche nel caso in cui il rapporto di lavoro è interrotto durante la malattia o l'infortunio durante i termini indicati.

Allo scadere dei termini sopra indicati, allorquando perduri lo stato di malattia, il rapporto di lavoro potrà essere risolto e al Dirigente spetterà l'indennità di mancato preavviso.

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

I periodi di malattia non potranno superare cumulativamente 18 mesi negli ultimi trentasei mesi precedenti all'ultima manifestazione morbosa.

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

Entrambi i genitori possono godere dell'aspettativa facoltativa ai sensi della normativa vigente.

In ogni caso, si applicano ai Dirigenti le eventuali condizioni di maggior favore previste per i lavoratori dipendenti.

L'Ente provvederà a stipulare, nell'interesse del Dirigente, una polizza che assicuri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro anche per cause diverse da quella dell'infortunio avvenuto in occasione di lavoro e da malattia professionale, una somma commisurata ad un numero di annualità RAL del Dirigente definito nella contrattazione integrativa di secondo livello, ovvero di contrattazione individuale, comunque non inferiore a 4 annualità ed euro 350.000 (trecentocinquantamila). In alternativa, l'Ente può scegliere di riconoscere una prestazione assistenziale che garantisca la percezione del medesimo beneficio economico al netto delle trattenute fiscali e altri eventuali oneri.

In caso di invalidità permanente parziale, pari o superiore al 74%, la polizza assicurerà una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al comma precedente, 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. 30/6/1965 n. 1124 e successive modificazioni).

In caso di morte del dirigente, l'Ente corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art.11
(trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale)

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

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

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

Oltre quanto previsto al precedente articolo 10, l'Ente garantirà il cento per cento della retribuzione per 12 mesi, anche anticipando il trattamento economico a carico dell'I.N.A.I.L.; il Dirigente si farà carico di restituire quanto avuto dall'istituto sino al periodo di conservazione del posto.

Art.12
(aggiornamento professionale)

L'aggiornamento professionale del Dirigente rappresenta un patrimonio per l'Ente di appartenenza.

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

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

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

Allo scopo di realizzare in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei Dirigenti, le Parti si impegnano a promuovere, anche tramite l'adesione a specifici enti, tutte le iniziative necessarie per la fruizione di attività formative.

Gli Enti sono impegnati a realizzare programmi di formazione continua per assicurare lo sviluppo e l'aggiornamento professionale del Dirigente, in coerenza con le funzioni ed il ruolo dallo stesso svolti e con le necessità di realizzazione degli obiettivi dell'Ente stesso.

Gli Enti sono impegnati a dedicare alla formazione ed all'aggiornamento del Dirigente il tempo e le risorse necessarie. Le Parti si danno atto che possono essere dedicate alla formazione ed all'aggiornamento professionale e culturale, mediamente ed indicativamente, cinque giornate/anno.

In aggiunta alla formazione, gli Enti metteranno annualmente a disposizione dei propri Dirigenti un voucher che essi dovranno utilizzare per il proprio aggiornamento culturale e professionale di valore almeno pari a 6 giornate lavorative per attività formative pertinenti con il ruolo e la funzione ricoperta e con il fine specifico di rafforzare le competenze manageriali e digitali.

Art.13
(trasferte e missioni)

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

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

In detti casi l'Ente riconoscerà:

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

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

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

d) l'indennità di trasferta per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi per ogni singolo Ente, non potrà essere inferiore per ciascun giorno al 3% di un tredicesimo della retribuzione in godimento, esclusa l'indennità accessoria di risultato. Qualora la trasferta o la missione sia effettuata in periodi non lavorativi, all'importo prima indicato verrà aggiunto, a scelta del Dirigente, per ogni giorno di trasferta e in alternativa tra loro, o un ulteriore importo pari ad un duecentocinquantesimo della propria RAL o un giorno di riposo compensativo.

Art.14
(aspettativa)

Al Dirigente in servizio effettivo che ne faccia richiesta, per validi e giustificati motivi, l'Ente può riconoscere un'aspettativa non retribuita da fruire in un'unica soluzione, ovvero in più periodi frazionati per un periodo massimo di un anno durante l'intero arco del rapporto di lavoro.

L'Ente può altresì valutare la concessione di aspettativa di durata superiore all'anno.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.

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

Art.15
(collegio arbitrale)

Per l'esame e la decisione dei ricorsi di cui all'articolo 22, è costituito, di volta in volta, un apposito Collegio arbitrale.

Il Collegio è composto di tre membri di cui uno nominato dal Dirigente, uno dall'Ente interessato ed il terzo, con funzione di Presidente, in accordo tra le parti.

In caso di mancata intesa sulla nomina del Presidente, decorsi trenta giorni dalla notifica del ricorso all'Ente, su richiesta di una delle parti, la designazione avverrà a cura del Presidente del competente Tribunale.

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza a mezzo di raccomandata a.r. inviata per conoscenza anche alla controparte, ovvero via pec qualora esistente.

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

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra e/o dalla Costituzione del Collegio.

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

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle Parti, emetterà il proprio lodo entro 30 giorni dalla data di riunione di cui al comma

precedente, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Eccetto i casi di licenziamento nullo per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del Dirigente, disporrà contestualmente, a carico dell'Ente, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame tra:

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

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

Art.16
(contributi sindacali)

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

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del Dirigente.

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

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

Art.17
(interpretazione autentica del CCNL)

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

Art.18
(rappresentanze sindacali nazionali ed aziendali)

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Organizzazioni sindacali dei Dirigenti che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5% del totale dei Dirigenti degli Enti Previdenziali Privatizzati (ex D.Lgs. 509/94 e D.Lgs. 103/96) iscritti al sindacato rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente.

È ammesso alla contrattazione altresì il rappresentante di eventuali aggregazioni di OO.SS. che, complessivamente, raggiungano il requisito di cui al precedente comma.

Le OO.SS. che abbiano una rappresentanza inferiore al valore di cui al comma 1, sono consultate durante la contrattazione e comunque prima della sottoscrizione.

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

Art.19
(relazioni sindacali)

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

Art.20
(responsabilità civile e penale)

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

È altresì a carico dell'ente la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. L'Ente può provvedere a sua cura e spese a stipulare idoneo contratto assicurativo a copertura dei danni da essa subiti in conseguenza dei predetti fatti, nei limiti su esposti, salvo migliorie offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del Dirigente.

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

Ove il Dirigente sia rinviato a giudizio per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli tutte le spese per tutti i gradi di giudizio sono a carico dell'Ente. Il dirigente può farsi assistere da un legale di propria fiducia addebitando ogni onere all'Ente.

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

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

Art.21
(preavviso)

Salvo il disposto di cui all'art. 2119 Cod. civ., nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà di una delle parti, la parte recedente deve dare il preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) risoluzione disposta dall'Ente:

   - 6 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni uno ma inferiore ad anni tre;

- 8 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio pari o superiore ad anni tre ed inferiore ad anni sei;
- 18 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio pari o superiore ad anni sei ma inferiore ad anni quindici;
- 24 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio pari o superiore ad anni quindici

b) risoluzione per dimissioni volontarie da parte del Dirigente: i termini del preavviso di cui sopra sono ridotti ad un terzo.

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 RAL che il Dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

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

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del T.F.R.

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.

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

Ai fini del presente articolo per anzianità di servizio si intende quella prestata nella qualifica di Dirigente.

Art.22
(risoluzione del rapporto di lavoro)

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

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di superamento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro di cui agli artt. 10 e 11 (malattia, infortunio), può cessare per:

A. dimissioni del Dirigente;
B. recesso da parte dell'Ente;
C. raggiungimento del limite di età per il diritto alla pensione di vecchiaia;
D. decesso del Dirigente;
E. risoluzione consensuale.

A) Dimissioni del Dirigente

Il Dirigente che intende rassegnare le proprie dimissioni deve darne comunicazione scritta all'Ente secondo le previsioni di legge nel rispetto dei termini di preavviso.

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

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

B) Recesso da parte dell'Ente

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

Inoltre, il diritto di recesso può essere esercitato:

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

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

Il Dirigente ove non ritenga giustificata la motivazione o la causa del recesso addotta dall'Ente, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'articolo 15 del presente contratto.

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

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

Ai Dirigenti a tempo indeterminato in servizio alla data di stipula del presente contratto verrà corrisposta, all'atto della cessazione dal servizio causata da dimissioni volontarie o recesso da parte dell'Ente, oltre al TFR, una indennità pari a 12 mensilità di retribuzione qualora gli stessi, pur non avendo ancora raggiunto il limite di età per il diritto alla pensione di vecchiaia, abbiano maturato almeno 40 anni di contribuzione ai fini pensionistici.

D) Decesso del Dirigente

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

E) Risoluzione consensuale del rapporto

Salvo il caso di cui alla lettera C) del presente articolo, l'Ente ed il Dirigente, possono concordare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

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

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

La risoluzione del rapporto può, inoltre, avvenire prima della scadenza del termine per:

A) ai sensi dell'art. 2119 Codice Civile qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto;

B) in caso di superamento del periodo massimo di conservazione del posto di cui agli artt. 10 e 11 del presente contratto (malattia e infortunio);

C) recesso da parte del Dirigente;

D) recesso da parte dell'Ente;

E) decesso del Dirigente.

Nelle ipotesi di cui alle lett. C) e D), la parte che recede è tenuta al rispetto dei termini di preavviso pari a 30 giorni per contratti di durata fino a 12 mesi e di 60 giorni per i contratti di durata superiore.

Il recesso da parte dell'Ente deve comunque essere motivato.

In mancanza di motivazione o di inidoneità della stessa, al Dirigente è dovuto esclusivamente il pagamento delle retribuzioni spettanti fino alla naturale scadenza del contratto salvo diversa migliore previsione del contratto individuale.

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

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

Art. 23
(processi di ristrutturazione e riorganizzazione)

L'Ente che risolva il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivandolo con la ricorrenza di un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione nonché di dismissione di servizi o di liquidazione/soppressione dell'Ente, erogherà al Dirigente non altrimenti utilizzabile, oltre all'indennità di preavviso e alle spettanze di fine rapporto, un'indennità supplementare, da concordarsi tra le parti, di importo variabile da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità di retribuzione in godimento, esclusa l'indennità accessoria di risultato.

L'accordo raggiunto ai sensi del comma precedente esclude la possibilità del Dirigente di impugnare il licenziamento.

Gli Enti firmatari del presente CCNL, in caso di ristrutturazioni aziendali ovvero di liquidazione/soppressione di un Ente, si impegnano a valutare i profili professionali dei Dirigenti dichiarati in eccedenza all'atto di eventuali procedure di selezione effettuate nei sei mesi successivi alla cessazione dei rapporti di lavoro; qualora l'assunzione del Dirigente si realizzasse, l'indennità supplementare di cui al presente articolo non è dovuta.

Art.24
(trattamento di fine rapporto)

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.25
(beneficio di fidelizzazione)

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

A) concorso spese per l'effettuazione di studi all'estero di un figlio a carico per un numero massimo di cinque periodi di studio, secondo modalità e condizioni concordate tra l'Ente e il Dirigente;

B) rimborso della contribuzione minima versata ai fondi previdenziali ai quali il Dirigente era già obbligatoriamente iscritto in base al CCNL dei Dirigenti precedentemente applicatogli, esclusa ogni forma di assicurazione generale obbligatoria, per un periodo massimo di cinque anni;

C) un incremento del 2% della quota a carico dell'Ente per l'accantonamento a forme di previdenza complementare, redigendo eventuale apposito accordo sindacale secondo la normativa vigente;

D) un incremento del 2% della quota da destinare al credito welfare individuale del dirigente.

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

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

Ulteriori benefit possono essere oggetto di contrattazione integrativa di secondo livello ovvero di contrattazione individuale.

Art.26
(benefici assistenziali, welfare, congedi parentali e tutela della maternità)

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

In favore della Dirigenza è riconosciuto a decorrere dall'anno 2028 un credito welfare individuale annuo minimo pari al 2% della retribuzione di cui in godimento, esclusa l'indennità accessoria di risultato, utilizzabile per le finalità previste dalla normativa di riferimento. Tale credito è calcolato pro quota e in base alla retribuzione di cui in godimento, esclusa l'indennità accessoria di risultato, prevista dal contratto individuale nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine.

Per ogni quinquennio di anzianità di servizio nella qualifica di dirigente maturato successivamente al 01/01/2025, il credito welfare è incrementato dello 0,5% della RAL, salvo eventuale diversa previsione del contratto aziendale

La quota minima di cui ai precedenti commi è corrisposta in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits già riconosciuti dall'Ente.

Spettano, altresì, gli altri trattamenti previsti per la generalità dei dipendenti in materia di congedi parentali e tutela della maternità.

Le parti si riservano di promuovere e realizzare una compiuta regolamentazione dei benefici suddetti.

Art.27
(previdenza complementare ed assistenza integrativa)

Al Dirigente è garantito, da parte dell'Ente, un contributo alla previdenza complementare assumendo a riferimento le norme contrattuali che disciplinano il regime applicabile ai dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi ovvero di aziende del terziario.

La contribuzione in carico alle Parti, fermo quanto previsto al comma 1, può essere destinata a fondi di previdenza complementari, chiusi o aperti, cui i Dirigenti dell'Ente sono ammessi.

L'assistenza di malattia ai Dirigenti è assicurata dal Servizio sanitario nazionale ai sensi della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e successive modificazioni e integrazioni.

Interventi integrativi di tutela della salute e di assistenza di malattia sono assicurati al Dirigente, con onere a carico dell'Ente, mediante l'iscrizione ai fondi di assistenza sanitaria integrativa assumendo a riferimento le tutele dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi o dei dirigenti di aziende del terziario e tramite coperture assicurative di tipo Long Term Care (LTC).

L'iscrizione ai fondi integrativi va richiesta dal Dirigente interessato rinunciando ad altre eventuali preesistenti tutele assicurative sanitarie; i Dirigenti in servizio devono notificare all'Ente la loro iscrizione al Fondo e comunicare contestualmente al fondo l'azienda di appartenenza, tenuta alle incombenze successive.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il Dirigente - ricorrendone i presupposti regolamentari esterni - può chiedere di mantenere le tutele collettive socio-sanitarie e assistenziali già previste dall'Ente di appartenenza, senza oneri a carico di quest'ultimo.

Art. 28
(premio di anzianità)

Ai Dirigenti verrà corrisposto un premio di anzianità al raggiungimento del 25° anno di servizio presso l'Ente di appartenenza nella misura stabilita dallo stesso e, comunque, non inferiore a un decimo della propria RAL.

TRATTAMENTO ECONOMICO

A partire dall'anno 2025saranno riconosciuti dal 1° gennaio di ogni anno aumenti dei minimi retributivi, secondo le percentuali di seguito indicate:

a. + 1,9% per l'anno 2025;

b. + 3,4% per l'anno 2026;

c. + 3,6% per l'anno 2027;

d. +3,1% per l'anno 2028.

In considerazione di quanto previsto all'articolo 2 comma 3 del presente contratto, gli Enti in sede di contrattazione aziendale ovvero individuale, possono riconoscere uno specifico incremento minimo del 20% alla base tabellare alla figura di Direttore ove presente.

I nuovi tabellari sono quelli riportati nella Tabella A allegata al presente Accordo.

NORMA FINALE

LE PARTI SI DANNO ATTO CHE IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO COSTITUISCE, SIA SUL PIANO NORMATIVO E SIA SUL PIANO ECONOMICO, DISCIPLINA MINIMA DI RIFERIMENTO PER I CONTRATTI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI, DEI DIRETTORI E DEL DIRETTORE GENERALE DELL' ENTE.

TABELLA A

	IMPORTI DAL 01/01/2025	IMPORTI DAL 01/01/2026	IMPORTI DAL 01/01/2027	IMPORTI DAL 01/01/2028
Aumento %	1,90%	3,40%	3,60%	3,10%
Importo	€ 76.984,64	€ 79.602,12	€ 82.467,80	€ 85.024,30