



A. M. A. T.

Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO

RECEPIMENTO ACCORDO NAZIONALE 23/09/1996 - DIRIGENTI.

L'anno millenovecentonovantasette, il giorno 24 (ventiquattro) del mese di aprile, alle ore 09.00, in TARANTO e nella sede dell'Azienda;
si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori :

1. Arturo MASI

PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Giuseppe ALTAMURA

3. Angelo DI CORRADO (a.g.)

4. Maria T. CONTE

5. Fedele PIGNANELLI

6. Francesco MATARRESE

7. Alberto MESSINESE

MEMBRI SUPPLENTI

8. Ernesto DATTO (con diritto a voto)

9. Giulio VINCI (a.g.)

Svolge le funzioni di Segretario del Consiglio il sig. Semeraro Raffaele

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

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

- atteso che in data 11/10/1996 la CISPEL ha trasmesso, alle aziende aderenti alle varie federazioni, l'accordo nazionale 23 settembre 1996 intervenuto fra la stessa confederazione e la FNDAL, riguardante il rinnovo del CCNL per la categoria dei dirigenti per il biennio 1996-97;
- atteso che con nota del 08/11/1996 la Federtrasporti consigliava alle aziende del settore trasporti di non dare per il momento applicazione al suddetto rinnovo del CCNL dirigenti, in quanto era ancora in discussione il rinnovo del CCNL autoferrotramvieri;
- viste le deliberazioni n° 289 del 12/12/1996 e n° 4 del 23/01/1997, con le quali il CCNL dirigenti è stato già recepito rispettivamente in favore del dirigente amministrativo dott. Cosimo Carrieri e del dirigente tecnico sig. Giuseppe Ferrante, in quanto collocati in quiescenza, l'uno il 30/11/1996 e l'altro il 31/12/1996;
- atteso che alla data odierna in azienda è in forza, con qualifica dirigenziale, solo il direttore generale ing. Francesco Lucibello, nei confronti del quale per i sopra esposti motivi di opportunità non è stato ancora applicato il nuovo CCNL;
- atteso però che il 10/04/1997 è stato firmato il protocollo d'intesa per il rinnovo del contratto autoferrotramvieri e che tale protocollo è stato già recepito da questa Azienda, per consentire l'erogazione entro il corrente mese di aprile del 1° acconto sui miglioramenti retributivi in favore del personale;
- ritenuto quindi essere venuti meno i motivi di opportunità che avevano consigliato di rinviare l'applicazione del CCNL dirigenti in favore del direttore generale;
- considerato nel merito dell'accordo che, per quanto riguarda il periodo 1/1/1996-30/6/1996 l'accordo può essere facilmente applicato essendo aumentata di £ 200'000 mensili (art.4) la sola retribuzione base;
- atteso però che successivamente al 1° luglio 1996 il nuovo CCNL (art. 1) modifica radicalmente la struttura della retribuzione, che comprende ora cinque voci, di cui tre direttamente derivabili da quelle preesistenti e due da definire, dovendosi stabilire la retribuzione alla persona (art.2) e la retribuzione variabile (art.5), in particolar modo per quanto riguarda il direttore (art.3);
- atteso in particolare che, ai sensi dell'art.3 dell'accordo 23/09/1996, il contratto di lavoro del direttore assume la natura di contratto individuale frutto in ogni momento di libera contrattazione fra le parti in relazione alle condizioni di mercato, sicchè è legittima la libera statuizione da parte dell'organo di amministrazione del compenso da corrispondere al direttore;
- considerato che l'ing. Francesco Lucibello è alle dipendenze dell'Azienda dal 15/06/1994 e fino ad oggi gli è stata corrisposta la retribuzione minima, stabilita dal precedente CCNL dirigenti in base al criterio dei livelli funzionali, compreso quello del direttore, criterio che con il nuovo CCNL è stato soppresso (art.7);
- atteso quindi che l'applicazione automatica al direttore del nuovo CCNL, così come avvenuto per i due dirigenti posti in quiescenza entro il 31/12/1996, non può essere effettuata, anche perchè, oltre alla posizione funzionale di particolare importanza, non va trascurato che il direttore ha anche la legale rappresentanza dell'Azienda, con ciò che questo comporta in termini di responsabilità;
- considerato che la retribuzione alla persona, ai sensi della metodologia allegata all'art.2 dell'A.N. 23/9/1996, deve tener conto : a) della competenza; b) della capacità di identificare, definire e risolvere i problemi; c) della responsabilità della posizione sui risultati finali;
- considerato però che il tenore dell'art.3 esclude l'applicabilità dell'art.2 ai direttori per i quali l'Azienda stabilisce autonomamente il trattamento retributivo che in qualsiasi momento "è suscettibile di revisione per accordo diretto fra le parti", sicchè una sua eventuale applicazione alla figura del direttore è solo indicativa;
- atteso che per il periodo 01/07/1996-30/11/1996 il CCNL all'art.7 statuisce che il valore del soppresso trattamento funzionale, in vigore al 30/6/1996, è incrementato del 10% e che dal 1° dicembre 1996 è ulteriormente aumentato del 4%, confluendo nella retribuzione alla persona, e che tale criterio è stato applicato ai due dirigenti collocati in quiescenza;
- ritenuto di poter applicare tale trattamento anche al direttore a chiusura del periodo fino al 31/12/1996 per quanto riguarda il valore da attribuire alla retribuzione alla persona;
- considerato che dal 1° gennaio 1997 è stato soppresso il posto di dirigente tecnico, sicchè sono previsti in pianta organica i soli posti di direttore generale e di dirigente amministrativo, benchè sia attualmente in forza il solo direttore, su un organico di 539 unità;
- che, pertanto, le responsabilità e le funzioni in precedenza attribuite ed espletate dal dirigente

tecnico sono ricadute sul direttore, sicchè appare equo compensare tale maggiore carico;

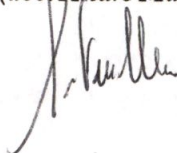
- considerato inoltre che il direttore ha la legale rappresentanza dell'Azienda e quindi le responsabilità connesse, diversamente dai direttori delle SPA o dei consorzi;
- considerati i livelli retributivi medi dei direttori nel mercato nazionale, e quelli in atto nelle aziende pugliesi, in relazione alle dimensioni aziendali;
- ritenuto quindi per quanto sopra che dal 1° gennaio 1997 la retribuzione alla persona del direttore possa essere stabilita in £ 5'500'000;
- considerato che per quanto riguarda la retribuzione variabile incentivante di cui all'art.5, collegata al "conseguimento di obiettivi di gestione specificatamente programmati ed assegnati", si rileva che una disciplina simile esisteva già in precedenza nel CCNL dirigenti ma che presso questa Azienda non è stata mai applicata, a differenza di quello che è accaduto presso altre aziende dello stesso comparto;
- atteso che per il periodo fino al 31/12/1996 il direttore ha convenuto di rinunciare alla definizione della retribuzione variabile ed incentivante di cui all'art.5;
- considerato che il settore trasporti, benchè strutturalmente deficitario e con problemi finanziari come quello che attualmente l'Azienda attraversa, proprio per questo richiede ai suoi direttori e dirigenti un maggior grado di attenzione ai problemi ed agli obiettivi, miranti spesso non già a conseguire un utile ma a ridurre una perdita determinata da situazioni esterne all'Azienda;
- ritenuto quindi di dover stabilire per quanto riguarda la retribuzione variabile del direttore generale un compenso da corrispondere annualmente dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno precedente e quindi con 1ª applicazione dal consuntivo dell'esercizio 1997;
- atteso che tale compenso dovrà essere annualmente stabilito in sede di bilancio di previsione e sarà commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi generali dell'Azienda, stabiliti anch'essi in sede di bilancio di previsione ed eventualmente aggiornati, in conseguenza di fattori esterni non previsti, dal Consiglio d'Amministrazione, al quale ultimo spetterà in sede di relazione al bilancio consuntivo valutare i risultati aziendali ed il contributo fornito dal direttore generale;
- atteso che per il 1997 l'ammontare di tale compenso potrà essere stabilito con successivo provvedimento una volta messa a punto la metodologia di misurazione avvalendosi di consulenza esterna anche in ambito Federtrasporti o CISPEL;
- visto che, riepilogando, il trattamento economico spettante al direttore generale sarà così costituito :
 - A) Retribuzione base di £ 5'300'000 con decorrenza 1° gennaio 1996;
 - B) Retribuzione di anzianità di £ 890'000 quale attualmente consolidata;
 - C) Retribuzione alla persona pari a £ 2'363'500 dal 1° luglio 1996 al 30/11/1996; a £ 2'442'040 dal 1° dicembre 1996 al 31/12/1996; a £ 5'500'000 dal 1° gennaio 1997;
 - D) Retribuzione variabile ed incentivante, connessa al raggiungimento degli obiettivi generali di gestione, da stabilirsi per il 1997 con successivo provvedimento;
 - E) Retribuzione accessoria, automaticamente definita in £ 504'000 come confluenza di elementi retributivi preesistenti;
- considerato che per quanto riguarda la tutela della salute (art.10) il nuovo CCNL ha introdotto l'obbligo dell'iscrizione al FASI dei dirigenti, che prima era solo facoltativa, ma che a tale obbligo l'Azienda si era già adeguata nel 1996;
- considerato che per quanto riguarda la previdenza complementare (art.11) entro il 31/12/1997 dovrà essere definito un trattamento a livello nazionale, per cui nessuna iniziativa è per il momento opportuna;
- evidenziato che il presente deliberato esplica la sua validità solo nei confronti dell'attuale direttore generale, ing. Francesco Lucibello, trattandosi di contrattazione individuale;
- atteso infine che per una più dettagliata definizione della retribuzione alla persona, anche ed in particolare per quanto riguarda il dirigente amministrativo di futura nomina, in applicazione della metodologia allegata all'art.2 dell'accordo 23/09/1996, e per la già menzionata retribuzione variabile, sarà opportuno avvalersi di una consulenza esterna, così come hanno fatto o stanno facendo molte aziende del mondo CISPEL, sicchè il presente provvedimento ha carattere provvisorio;
- visto il bilancio preventivo 1997;
- visto lo Statuto aziendale;
- visto il D.P.R. n° 902 del 04/10/1986;

A voti unanimi

DELIBERA

- di recepire l'Accordo Nazionale 23/09/1996 di rinnovo del CCNL dirigenti;
- di applicare in favore dell'attuale direttore generale, ing. Francesco Lucibello, il trattamento normativo e retributivo descritto in narrativa;
- di rinviare ad un successivo provvedimento, in base ai risultati di una consulenza che avrà per oggetto anche l'applicazione della metodologia di cui all'art.2 dell'accordo suddetto, la definizione per il 1997 della retribuzione variabile ed incentivante di cui all'art.5;
- di autorizzare conseguentemente gli uffici ad applicare il suddetto accordo ed a corrispondere gli arretrati, facendo gravare la spesa sul bilancio di previsione 1997 al mastro costo del personale.

IL PRESIDENTE
(avv. Arturo Masi)



IL SEGRETARIO
(Semeraro Raffaele)



Comunicata all'Amministrazione Comunale il

Resa esecutiva il **24 APR. 1997**

IL SEGRETARIO
Del Consiglio di Amministrazione
A. M. A. N.
(Semeraro Raffaele)





Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

Codice Fiscale 00146330733

Taranto, li 05/maggio/1997

Prot. n° : Dir/ 1057/97

Raccomandata a mano

Spett/le
Segreteria 4° Settore
Affari Generali
del Comune di Taranto
Palazzo Latagliata

TARANTO

Il nobile 6.5.97

Compiegate alla presente trasmettiamo, in duplice esemplare, copie dei dispositivi delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione di questa Azienda, in data 24 aprile 1997, contrassegnate con i seguenti numeri cronologici:

- Del. nn° 83 - 84 - 86 - 87 - 88 - 90 - 91 - 92 - 93 - 94 - 96.-

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

(Ing. Francesco Lucibella)



Confederazione
Italiana
Servizi Pubblici
Enti Locali
CISPEL

22 OTT. 1996

11096 di Prot.

PRESIDENTE
DIRETTORI
DIRIGENTI

Roma, 11 ottobre 1996

Prot. n. 3411/S
S/2

- Ai Presidenti e ai Direttori delle
Aziende ed Enti associati
- e, p.c.:
- Alle Federazioni di categoria
- Alle Associazioni Regionali
CISPEL

LORO SEDI

L'accordo per i dirigenti delle nostre imprese, che trasmettiamo unitamente alla circolare illustrativa e di commento, si propone di realizzare l'intento, prefigurato da tempo, di adeguare l'assetto normo-retributivo del dirigente al nuovo e più complesso ruolo che gli è proprio in funzione dell'evoluzione sul terreno istituzionale e produttivo dell'impresa di servizi pubblici locali.

Il superamento di rigidi criteri oggettivi di valutazione dei servizi resi dalle imprese, l'abbandono di automatismi classificatori, lo svincolo di posizioni funzionali da assetti organizzativi burocratici, l'accentuazione della flessibilità della prestazione, il libero riconoscimento dei valori individuali e l'incentivazione dell'impegno professionale segnano, a nostro giudizio, una svolta qualificante e decisiva per avviare, sotto la guida di una dirigenza rinnovata, l'impresa di servizi pubblici locali verso traguardi sempre più ambiziosi sul piano imprenditoriale e sociale.

L'impegno che ci eravamo proposti con l'accordo dell'agosto 1995 era vasto nei contenuti e incisivo nei risultati voluti; il tessuto contrattuale che siamo venuti costruendo è passato attraverso un negoziato difficile, dovendo rimuovere radicate concezioni statiche e situazioni anche di privilegio, ma dobbiamo dare atto anche alla delegazione dei dirigenti di

h

aver colto gli intenti innovatori che ci muovevano e di aver concorso fattivamente a delineare il nuovo quadro contrattuale.

Riteniamo di esserci avvicinati alla meta o quanto meno di aver fornito alle nostre imprese gli strumenti per pervenirvi. Il compito che ora ci attende è il più complesso: quello di gestire coerentemente con i fini propostici gli elementi innovatori introdotti, primi fra tutti quelli dell'assetto retributivo e della formazione.

Ci proponiamo di dare seguito, con iniziative di sostegno alle aziende, all'analisi sviluppata nell'acclusa circolare e di promuovere il più ampio dibattito all'interno della categoria e delle imprese sui compiti e sulle responsabilità che il moderno assetto dell'impresa di pubblici servizi richiede a chi è chiamato a gestirla ed attuarne i fini istituzionali.

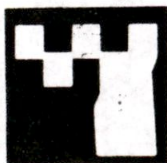
Distinti saluti.

IL DIRETTORE
Dott. Renato Strada



All./1

PLC/ndg



Confederazione
Italiana
Servizi Pubblici
Enti Locali
CISPEL

Roma, 11 ottobre 1996

Prot. n. 3411/S
S/2

- Ai Presidenti e ai Direttori delle
Aziende ed Enti associati
e, p.c.:
- Alle Federazioni di categoria
- Alle Associazioni Regionali
CISPEL

LORO SEDI

OGGETTO: Dirigenti - Accordo Nazionale 23 settembre 1996.

Vi rimettiamo in allegato l'Accordo per i dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali sottoscritto il 23 settembre tra le delegazioni della CISPEL e della FNDAL e ratificato l'8 corrente dagli Organi della Confederazione.

L'accordo chiude la fase di negoziazione che si era aperta nel maggio 1995 per il rinnovo dell'accordo scaduto il 31 dicembre 1994, negoziato che ha condotto all'accordo del 3 agosto 1995 nel quale erano stati fissati i principi e gli impegni poi recepiti e attuati in questo del settembre 1996.

L'accordo costituisce, quindi, una appendice di quello dell'agosto 1995 e con questo copre il biennio 1995-96 per gli aspetti economici ed il quadriennio 1995-98 per i contenuti normativi. Il periodo di riferimento è rilevante per la valutazione degli oneri contrattuali, che si attestano infatti su limiti di compatibilità con i tassi di inflazione programmata secondo le linee del protocollo di concertazione del 23 luglio 1993.

Il nuovo accordo comporta un aumento dei minimi di retribuzione mensile di L. 200.000, senza però avere effetti riflessi su istituti o elementi retributivi diversi da quelli contemplati dalla contrattazione nazionale (ad esempio opera per il trattamento di trasferta, per il quale resta irrilevante il conglobamento dell'importo di L. 1.581.000 dell'ex istituto di adeguamento automatico della retribuzione, mentre non è produttivo di effetti su elementi retributivi di fonte collettiva aziendale) e si caratterizza per l'introduzione di una nuova struttura della retribuzione che supera le rigidità della contrattualistica finora in vigore.

L'istituto dei livelli funzionali e del relativo trattamento, che nell'applicazione pratica aveva determinato difficoltà gestionali per le ricadute sulla struttura organizzativa dell'azienda, è soppresso, pur con la garanzia del mantenimento per i dirigenti in servizio dell'importo economico acquisito, ed è sostituito da un sistema retributivo estremamente flessibile che non risponde a criteri predeterminati in via generale.

La struttura della retribuzione è articolata in modo da comprendere, oltre al minimo ed agli aumenti di anzianità, un trattamento alla persona e un quota incentivante incerta e variabile, uniformandosi così al sistema retributivo in atto per la dirigenza nella generalità dei settori della produzione e dei servizi.

Il trattamento alla persona, sul quale ci sarà modo di ritornare in un momento successivo (è intenzione della Cispel organizzare seminari di approfondimento), costituirà d'ora innanzi una voce ordinaria della retribuzione, anche se di importo indeterminato tanto nel minimo che nel massimo, che dovrà tenere conto sia del ruolo e delle funzioni assegnati al dirigente, sia della sua professionalità e merito individuale valutati in relazione alle modalità di copertura della posizione (ruolo agito). Il trattamento alla persona terrà altresì conto del valore che sul mercato della dirigenza assume la professionalità di cui è portatore il dirigente.

Tutto ciò consente di personalizzare il più possibile il trattamento retributivo del dirigente in relazione all'effettivo fabbisogno aziendale e al tempo stesso offre lo strumento per sviluppare sul mercato la ricerca delle professionalità più rispondenti agli interessi dell'impresa.

L'accordo non si limita a individuare e definire la nuova voce retributiva, che assorbe nella fase di prima applicazione il trattamento per livello funzionale e i trattamenti personali aggiuntivi, compreso quello di merito, ma definisce anche i criteri che devono guidare per l'avvenire la determinazione del trattamento alla persona. A tal fine l'azienda dovrà

dotarsi di una metodologia - per la quale vengono fornite in apposito allegato indicazioni di massima - che agevoli la "pesatura" della posizione del dirigente. Sulla metodologia da adottare deve essere consultata la RSA dei dirigenti, laddove esistente, o altrimenti al Sindacato territoriale della FNDAI, che peraltro non hanno poteri di intervento nella fase attuativa della "pesatura" che resta di piena autonomia decisionale dell'azienda.

La valutazione delle capacità professionali e del merito individuale, che deve concorrere con la valutazione della posizione a determinare il trattamento alla persona, non risponde a criteri predeterminati che non siano quelli propri di ogni giudizio soggettivo relativo alle modalità di copertura della posizione ed è, pertanto, rimessa alla piena discrezionalità aziendale.

L'altro elemento che caratterizza la nuova struttura retributiva è, come detto, la quota variabile incentivante. L'istituto non è del tutto nuovo, derivando da quello, già previsto, della gestione per obiettivi che l'accordo dell'agosto 1995 aveva riconosciuto necessario di revisione; se ne differenzia però perché, oltre a costituire una componente ordinaria della retribuzione del dirigente, l'istituto non è più legato ai vincoli che finora ne avevano condizionato l'applicazione.

Caratteristica della voce retributiva resta l'eventualità e l'incertezza del suo ammontare in relazione ai risultati della prestazione e al conseguimento di obiettivi gestionali specificamente programmati e assegnati che richiedono da parte del dirigente un impegno particolare non riconducibile a quello normalmente richiesto dalle funzioni assegnategli.

Il ricorso alla retribuzione incentivante deve costituire d'ora in poi la via per il raggiungimento di risultati sempre più positivi nella gestione del servizio pubblico, qualificati per efficienza, qualità, economicità. Un elemento, quindi, compensativo sia di risultati propri della gestione ordinaria, sia di risultati ulteriori rispetto a questa.

Con riferimento all'assetto retributivo va poi sottolineato il nuovo regime dei direttori d'azienda. La figura tenuta inizialmente presente è quella del direttore ai sensi del Testo Unico n. 2578/1925, tanto che il trattamento deve rapportarsi alla natura del rapporto e alle funzioni espletate, ma l'evoluzione dell'assetto istituzionale dell'impresa di servizi pubblici locali ha indotto a generalizzare il regime a tutti i direttori delle suddette imprese.

La retribuzione del direttore deve rispettare il minimo retributivo e beneficiare degli aumenti di anzianità come è per la generalità dei dirigenti, ma per ogni altro aspetto è del tutto indipendente dalla struttura definita per questi ultimi ed è rimessa alla libera determinazione dell'azienda ovvero alla contrattazione tra questa e l'interessato.

Al direttore, comunque, compete un trattamento personale - nel quale confluiscono le voci retributive sopresse (trattamento per livello, trattamento personale aggiuntivo, assegno di merito) - non inferiore a L. 1.100.000 mensili e ciò anche per riflettere l'attuale trattamento minimo riconosciuto ai direttori delle aziende di più bassa classificazione (40% di L. 2.550.000). Ne sono esclusi, salvo diverso accordo tra le parti, i direttori dei consorzi trasformati ai sensi della legge n. 142/1990.

Anche il trattamento del direttore deve poi caratterizzarsi per una quota variabile legata ai risultati gestionali conseguibili sul terreno della redditività dell'impresa e della qualità dei servizi resi.

Altro obiettivo che la CISPEL si era posto nel disegnare la nuova struttura retributiva era quello, individuato già nell'accordo dell'agosto '95, di rimuovere le difficoltà che si frapponivano alla piena variabilità e flessibilità della prestazione. A tanto provvede la clausola che modifica l'articolo 17 del CCNL 30 aprile 1986.

Nella nuova clausola non si fa più riferimento a mutamenti di funzioni non concordati con il dirigente, riaffermandosi in tal modo il pieno ius variandi dell'imprenditore; la fattispecie tutelata è soltanto quella di mutamento di funzioni incidente sostanzialmente sulla posizione rivestita dal dirigente (cfr. articolo 2113 Statuto dei lavoratori). In questo caso è consentito al dirigente di risolvere entro 60 giorni, ma con preavviso di almeno 15 giorni, il rapporto di lavoro con il trattamento spettantegli in caso di licenziamento (T.f.r. e indennità sostitutiva del preavviso) oltre ad una indennità di importo pari ad un terzo dell'indennità supplementare massima prevista dal contratto per il licenziamento non motivato.

In conseguenza della nuova struttura della retribuzione e dell'assorbimento in essa di diversi trattamenti in precedenza contemplati dalla contrattualistica di categoria, decadono le normative relative e sono sopresse le corrispondenti clausole contrattuali.

In via generale è previsto che il trattamento percepito in via di fatto da ciascun dirigente alla data del 30 giugno 1996 sia ricondotto e

assorbito nelle voci retributive contemplate dalla nuova struttura; anche gli elementi retributivi eventualmente previsti a livello d'azienda in aggiunta a quelli del contratto nazionale cessano di operare come tali e, consolidati in cifra, vanno ricondotti nelle voci della nuova struttura retributiva.

Pertanto con riferimento agli istituti previsti dalla contrattazione nazionale cessano di operare dal 1° luglio 1996 in quanto accorpati nel trattamento alla persona:

- il trattamento per livello funzionale e la relativa disciplina applicativa aziendale. In particolare il trattamento goduto a questo titolo è consolidato in cifra nell'importo raggiunto alla data del 30 giugno 1996,, importo che confluisce nella retribuzione alla persona a far data dal 1° luglio 1996 dopo essere stato incrementato del 10 per cento calcolato sul valore del livello definito in conformità del contratto nazionale (esclusi, quindi, gli effetti di eventuali differenti discipline aziendali). L'importo consolidato del livello, incrementato come detto, è ulteriormente incrementato del 4 per cento (calcolato come il 10 per cento) a decorrere dal 1° dicembre 1996;
- il trattamento personale aggiuntivo riconosciuto ai direttori con rapporto triennale e a taluni dirigenti di particolare professionalità all'atto dell'assunzione;
- l'emolumento individuale attribuito per valutazione connessa agli obiettivi raggiunti;
- l'elemento retributivo personale connesso al merito.

Il nuovo accordo contempla anche una revisione dell'istituto degli aumenti di anzianità con adeguamento degli importi unitari ai livelli della più generale contrattualistica dell'industria.

L'importo unitario degli aumenti biennali è unificato e fissato in L. 250.000 mensili a partire dal 1° agosto 1996. L'importo massimo conseguibile è rapportato a 10 aumenti biennali con un tetto di L. 2.500.000.

Il nuovo importo degli aumenti periodici non comporta alcuna rivalutazione del maturato da ciascun dirigente alla data del 31 luglio 1996, e trova applicazione solo per gli aumenti biennali che vengano a maturazione dal 1° agosto 1996 in poi senza più distinzioni riferite alla data di assunzione o nomina del dirigente.

L'elevazione dell'importo massimo conseguibile (tetto) consente ai dirigenti in servizio di fruire di aumenti biennali in misura superiore a quella che sarebbe spettata loro secondo la precedente disciplina e determina in pratica un prolungamento o una riapertura dello sviluppo degli aumenti periodici. Per questo motivo è stabilito che ai dirigenti che abbiano già raggiunto il tetto previsto dalla precedente disciplina da un biennio ed oltre alla data del 31 luglio 1996 non può competere in fase di prima applicazione più di un aumento periodico secondo la nuova disciplina e non prima del 1° gennaio 1997.

E' palese che per tutti i dirigenti in servizio il maturato per aumenti periodici secondo la precedente disciplina e prassi, anche aziendale, concorre al raggiungimento del nuovo importo massimo conseguibile (tetto). Concorre altresì l'importo risultante dall'applicazione dell'articolo 9 dell'Accordo Nazionale 14 dicembre 1988 e della relativa intesa attuativa di cui al verbale di accordo 16 febbraio 1989.

Con apposita clausola si è provveduto, inoltre, ad integrare la disciplina definita nell'accordo del 3 agosto 1995 per le risoluzioni del rapporto di lavoro determinate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

Si è ritenuto infatti opportuno estendere il trattamento ivi contemplato alle fattispecie di dismissione dei servizi aziendali e/o di liquidazione dell'azienda, che presentano pari se non maggiore criticità per il dirigente rispetto alle altre previste inizialmente dalla clausola.

L'accordo dell'agosto 1995, nel confermare per l'anno 1995 l'impegno di spesa delle aziende per interventi a tutela della salute del dirigente, aveva sollecitato l'attivazione di un rapporto continuativo con la struttura assicurativa operante per i dirigenti dell'industria, dichiarando nel contempo decaduta la disciplina contrattuale già vigente in materia (articolo 13 del CCNL 30 aprile 1986).

Ritenendo superati alla luce della legislazione di riordino della materia sanitaria i dubbi di legittimità in ordine al ricorso a forme integrative di assistenza sanitaria, le parti hanno provveduto a formalizzare la prassi, già largamente diffusa tra le aziende, dell'iscrizione dei dirigenti al FASI, rendendola obbligatoria a partire dal 1° ottobre 1996.

La norma contrattuale richiama la normativa specifica di questo Fondo per l'iscrizione dei dirigenti, che avviene a richiesta del dirigente interessato ma che impegna direttamente l'azienda per la contribuzione dalla stessa dovuta e per gli adempimenti connessi al

rapporto assicurativo. Per gli adeguamenti contributivi poi è fatto rinvio alle determinazioni del FASI conseguenti agli accordi tra le parti sociali che hanno costituito il Fondo.

Per il periodo transitorio fino all'iscrizione al FASI, non essendo ipotizzabile una iscrizione retroattiva in quanto non arrecherebbe al dirigente alcun beneficio, è stabilito come impegno di spesa per interventi a tutela della salute del dirigente un importo, rapportato ai mesi fino all'iscrizione al FASI, equivalente alla contribuzione che le aziende avrebbero dovuto corrispondere alla stessa forma assistenziale per l'anno 1996.

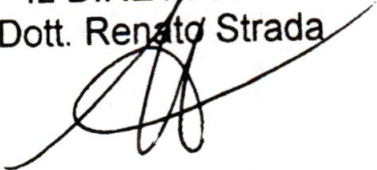
Infine l'accordo dell'agosto 1995 prevedeva l'impegno delle parti di verificare la possibilità di accedere a forme di previdenza complementari per i dirigenti, avendo riguardo alle esperienze maturate nel settore industria.

CISPEL e FNDAI si sono di conseguenza attivate per assicurare ai dirigenti la possibilità di iscriversi al PREVINDAI, cioè alla forma di previdenza complementare realizzata nel settore industria. Trattandosi, però, di iniziativa realizzata su base contrattuale limitata ai soggetti destinatari della stessa normativa contrattuale, non è stato possibile acquisire la disponibilità degli organi statutari del PREVINDAI ad accettare l'iscrizione dei dirigenti delle imprese di servizi pubblici, regolati da altra autonoma disciplina contrattuale.

CISPEL e FNDAI hanno tuttavia ribadito l'impegno a sviluppare ogni iniziativa per dare seguito alle intese del 1995 e a tal fine si sono riservate di incontrarsi a distanza di 3 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo per verificare i risultati delle iniziative intraprese e concordare le ulteriori azioni necessarie.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE
Dott. Renato Strada



All./1

PLC/ndg

ACCORDO NAZIONALE PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE DI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

In Roma, il giorno 23 del mese di settembre 1996

la Cispel

e

la Fndai

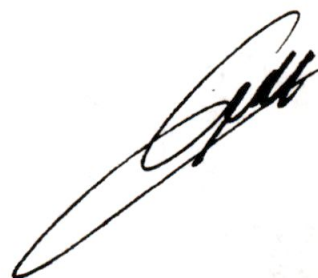
premesso che

- i contratti collettivi di lavoro e gli accordi nazionali per i dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali, stipulati tra le parti innanzi costituite, sono venuti a scadere con il 31 gennaio 1994 e sono stati prorogati temporaneamente di validità con verbale di accordo del 5 luglio 1994;
- con accordo del 3 agosto 1995, nelle more del negoziato per il rinnovo dei citati contratti e accordi, le parti hanno proceduto alla revisione del trattamento economico e normativo della categoria, prorogando per quanto non modificato i medesimi contratti e accordi fino al 31 dicembre 1995 e impegnandosi a proseguire il negoziato per la definizione del nuovo contratto di categoria;

a conclusione del negoziato

convengono quanto segue

per il rinnovo dei contratti collettivi e degli accordi nazionali per i dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali



Articolo 1

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

L'articolo 5 del CCNL 30 aprile 1986 è sostituito dal seguente:

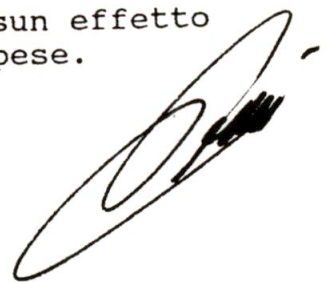
Il trattamento economico definito dal presente contratto compensa nelle articolazioni contemplate tutte le prestazioni rese dal dirigente per conto dell'azienda.

La retribuzione si definisce in:

- a) - retribuzione base, costituita dalla retribuzione minima mensile comprensiva dell'importo per adeguamento automatico al 30 giugno 1992;
- b) - retribuzione di anzianità, costituita dagli aumenti periodici biennali di cui all'articolo 6;
- c) - retribuzione alla persona, costituita da trattamenti personali aggiuntivi in relazione alle funzioni assegnate, alla professionalità e al merito individuali;
- d) - retribuzione variabile incentivante, costituita da trattamenti variabili connessi alla prestazione e alla realizzazione di obiettivi di gestione specificamente programmati e assegnati che richiedono un impegno non riconducibile al normale apporto professionale richiesto dalle funzioni cui è preposto il dirigente;
- e) - retribuzione accessoria, costituita dall'importo non conglobato per adeguamento automatico della retribuzione, dall'elemento di maggiorazione della retribuzione e dagli elementi aggiuntivi di cui agli articoli 5-ter del CCNL 30 aprile 1986 e 4 dell'Accordo Nazionale 10 luglio 1990. Fanno parte della retribuzione accessoria l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura e con le modalità concordate. Fanno altresì parte della retribuzione accessoria eventuali ulteriori benefits espressamente e formalmente riconosciuti al dirigente, nella misura e nei limiti concordati.

Le voci retributive di cui alle lettere a), b), c) ed e) primo periodo competono per 14 mensilità, di cui la 13^a corrisposta nel mese di dicembre e la 14^a nel mese di giugno di ciascun anno con riferimento alla retribuzione spettante per le stesse voci nei mesi rispettivamente di dicembre e giugno.

Non fa parte della retribuzione del dirigente a nessun effetto quanto gli sia corrisposto a puro titolo di rimborso spese.



Il trattamento di fatto percepito da ciascun dirigente alla data del 30 giugno 1996 è ricondotto e assorbito nelle voci che precedono; eventuali elementi retributivi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL sono consolidati in cifra e ricondotti nelle voci che precedono.

In particolare confluiscono nella retribuzione alla persona: 1) il trattamento per livello funzionale di cui all'art. 4 del CCNL 30-4-86; 2) il trattamento personale aggiuntivo di cui all'articolo 5 dell'Accordo Nazionale 14 dicembre 1988; 3) l'emolumento individuale di cui all'articolo 7 dell'Accordo Nazionale 10 luglio 1990; 4) l'elemento retributivo personale di cui al punto 4) dell'Accordo Nazionale 23 settembre 1993. Pertanto le normative relative ai suddetti trattamenti sono con decorrenza dal 1° luglio 1996 soppresse. Il presente articolo è operante dal 1° luglio 1996.



Articolo 2

RETRIBUZIONE ALLA PERSONA

La retribuzione alla persona, aggiuntiva alla retribuzione base nazionale, è corrisposta sotto forma di assegno fisso mensile avendo riguardo alla posizione occupata, alla professionalità di cui è portatore il dirigente e al merito individuale.

Per la definizione del trattamento aggiuntivo l'azienda si deve avvalere di una metodologia che faccia riferimento:

- * per la valutazione della posizione, alle funzioni assegnate nel contesto organizzativo aziendale, al grado di responsabilità e di potere decisionale, agli ambiti di sovrintendenza e di autonomia gestionale, alla complessità e pluralità dei compiti, all'incidenza sulle politiche e sulla realizzazione degli obiettivi aziendali;
- * per la valutazione della professionalità e merito individuali, alle modalità di assolvimento delle funzioni cui è preposto, alle capacità e all'impegno a soddisfare diverse funzioni, alle capacità di iniziativa, di progettualità, di relazione, di organizzazione e guida del personale.

Entrambe le valutazioni che precedono concorrono a individuare i presupposti per l'attribuzione del trattamento personale aggiuntivo; a tal fine l'azienda si deve avvalere, con riferimento ai criteri che precedono, di tecniche che consentano di valutare, anche con riguardo al più generale assetto della dirigenza e del mercato del lavoro, il valore professionale del dirigente.

In particolare il sistema di valutazione della posizione deve essere sviluppato dall'azienda sulla base dei fattori indicati nell'allegato che fa parte integrante del presente accordo. La metodologia da adottarsi dovrà essere oggetto di consultazione con la RSA dei dirigenti e, ove non costituita, con il Sindacato della FNDAI territorialmente competente, ferma restando la piena autonomia decisionale dell'azienda.



Allegato all'articolo 2

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La valutazione della posizione nel contesto organizzativo fa riferimento in particolare ai seguenti fattori:

1) competenza

E' l'insieme delle conoscenze e delle capacità, comunque acquisite necessarie per svolgere adeguatamente le attività connesse alla posizione organizzativa.

La competenza si può definire attraverso la combinazione dei seguenti fattori:

- 1.1) profondità ed ampiezza della conoscenza (dalle procedure più semplici alla padronanza di discipline scientifiche);
- 1.2) ampiezza della competenza manageriale (capacità di integrare, armonizzare e coordinare funzioni e processi diversificati);
- 1.3) attitudine nelle relazioni umane (abilità per guidare, motivare e sviluppare il personale dipendente).

2) Capacità di identificare, definire e risolvere problemi

Misura l'intensità del processo mentale richiesto per analizzare, valutare, creare, ragionare e giungere a una conclusione per i problemi posti alla posizione di lavoro.

Si articola nei fattori di seguito descritti:

- 2.1) libertà, originalità e discrezionalità del pensiero (vincoli e limiti posti dal contesto nel quale il pensiero si applica);
- 2.2) grado di difficoltà del processo mentale richiesto (da situazioni analoghe che richiedono come soluzione la scelta determinante di cose apprese a situazioni variabili che richiedono un pensiero analitico, interpretativo, valutativo).



3) Responsabilità della posizione sui risultati finali intesa come:

- * discrezionalità di azione;
- * influenza sui risultati finali di pertinenza e sulle dimensioni economiche/quantitative ovvero ampiezza del campo di azione.

I fattori di cui sopra dovranno essere valutati anche con riferimento alla strategicità che la posizione può assumere nel contesto in cui l'Azienda opera.



Articolo 3

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRETTORI

Fermo restando il rispetto della retribuzione base e di anzianità, il trattamento retributivo dei direttori delle imprese di servizi pubblici locali è stabilito dall'Azienda avuto riguardo alla natura del rapporto ed alle funzioni da espletare ed è suscettibile di revisione per accordo diretto tra le parti.

Ai direttori di azienda è comunque assicurato a far data dal 1° luglio 1996 un trattamento aggiuntivo alla persona non inferiore all'importo di L. 1.100.000 mensili per le mensilità contrattuali.

Detto trattamento assorbe, fino a concorrenza, quello di fatto percepito per lo stesso titolo e per trattamento di livello funzionale. Il trattamento medesimo non compete, salvo diverso accordo tra le parti, ai direttori dei consorzi trasformati ai sensi della legge n. 142/90.

Il trattamento retributivo del direttore di azienda deve caratterizzarsi, oltre che per gli elementi sopra indicati, anche per la quota variabile correlata al raggiungimento di obiettivi e risultati di gestione connessi con la redditività dell'impresa e qualità del servizio, fissati e verificati dall'azienda.



Articolo 4

DETERMINAZIONE DEL MINIMO CONTRATTUALE

Il minimo di retribuzione mensile è elevato dal 1° gennaio 1996 di L. 200.000. L'aumento che precede va corrisposto per le sole mensilità previste dal Contratto Collettivo Nazionale senza effetti ulteriori a livello collettivo. Conseguentemente, per effetto della confluenza nel minimo dell'importo per adeguamento automatico della retribuzione maturato al 30 giugno 1992, la retribuzione base mensile risulta di L. 5.300.000. Quest'ultimo importo non ha effetti sugli altri istituti contrattuali, salvo che per il T.f.r. e per le normative contrattuali che fanno riferimento alla retribuzione mensile.



Articolo 5

RETRIBUZIONE VARIABILE INCENTIVANTE

L'articolo. 15 dell'Accordo Nazionale 14 dicembre 1988 e relativa disciplina attuativa sono con effetto dal 1° gennaio 1996 sostituiti dal seguente:

Al fine di incentivare l'apporto collaborativo dei dirigenti alla realizzazione dei fini istituzionali le aziende prevedono l'erogazione di trattamenti economici incerti e variabili nell'ammontare, correlati alla prestazione e al conseguimento di obiettivi di gestione specificamente programmati e assegnati.

Gli obiettivi devono essere misurabili sul piano della economicità, redditività e qualità dei servizi aziendali e richiedere al dirigente un impegno non riconducibile al normale apporto professionale richiesto dalle funzioni cui è preposto.

Il trattamento in questione non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale.

Eventuali accordi o prassi aziendali che contemplino erogazioni per gli stessi fini non sono cumulabili con la presente normativa.



Articolo 6

AUMENTI DI ANZIANITÀ

L'importo unitario degli aumenti periodici biennali di cui al punto 3 dell'Accordo Nazionale 23 settembre 1993 è, a decorrere dal 1° agosto 1996, fissato in £. 250.000 mensili.

L'importo massimo conseguibile a titolo di aumenti periodici è fissato in £. 2.500.000 mensili.

Al raggiungimento di tale importo massimo concorre l'ammontare in cifra comunque conseguito dai singoli dirigenti a titolo di aumenti di anzianità alla data del 31 luglio 1996. Pertanto l'importo unificato di £. 250.000 troverà applicazione solo ai singoli aumenti periodici biennali che verranno a maturazione successivamente al 31 luglio 1996.

Ai dirigenti che abbiano raggiunto alla data del 31 luglio 1996 l'importo massimo conseguibile per aumenti periodici a termini del punto 3 del verbale di accordo del 23 settembre 1993 da un biennio ed oltre compete un solo aumento periodico del valore unificato di £. 250.000 mensili con effetto dal 1° gennaio 1997. Gli aumenti successivi fino al conseguimento dell'importo massimo di cui al secondo alinea del presente articolo seguiranno la normale cadenza biennale calcolata a partire dal 1° gennaio 1997.

Al dirigente promosso nella stessa azienda da altra qualifica è conservato l'importo degli aumenti di anzianità maturati nella qualifica precedente, importo che concorrerà con gli aumenti di anzianità maturati da dirigente al raggiungimento dell'importo massimo conseguibile a tale titolo.



Articolo 7

LIVELLI FUNZIONALI AZIENDALI

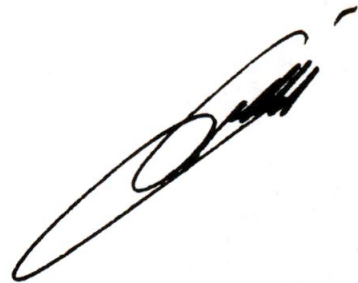
A far data dal 1° luglio 1996 è soppresso l'istituto dei livelli funzionali aziendali di cui all'articolo 4 del CCNL 30 aprile 1986 anche con riguardo alla disciplina applicativa aziendale.

Il trattamento economico corrispondente è consolidato nell'importo mensile raggiunto alla data del 30 giugno 1996.

L'importo che precede, incrementato dal 1° luglio 1996 della percentuale del 10 per cento, calcolata sul valore del livello risultante dal contratto nazionale, costituisce elemento della retribuzione mensile e confluisce nella voce della retribuzione alla persona.

Lo stesso importo, incrementato come sopra, è ulteriormente incrementato del 4 per cento con effetto dal 1° dicembre 1996.

La cessazione dell'istituto dei livelli funzionali non influisce di per sé sulla posizione organizzativa e sulle funzioni assegnate al dirigente.



Articolo 8

RISTRUTTURAZIONI D'AZIENDA

Il primo periodo del punto 8 del verbale di accordo del 3 agosto 1995 è sostituito dal seguente:

“L'Azienda che risolva il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivandolo con la ricorrenza di un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale nonché di dismissione di servizi aziendali o liquidazione dell'azienda erogherà al dirigente, oltre alle spettanze di fine lavoro, una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato”.

La presente modifica ha effetto dal 1° gennaio 1996.



Articolo 9

MUTAMENTI DI FUNZIONI

L'articolo 17 del CCNL 30 aprile 1986 è sostituito dal seguente:

Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie funzioni incidente sostanzialmente sulla posizione rivestita, risolva entro 60 giorni, ma con un preavviso di almeno 15 giorni, il rapporto di lavoro, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, incrementata di un ulteriore importo pari a un terzo dell'indennità supplementare massima di cui all'articolo. 23 del CCNL 30 aprile 1986.



Articolo 10

TUTELA DELLA SALUTE

L'articolo 13 del CCNL 30 aprile 1986 è sostituito dal seguente:

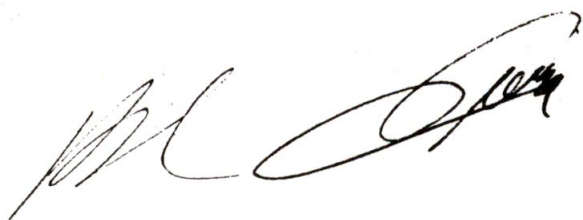
La tutela della salute del dirigente è assicurata dal 1° ottobre 1996 mediante l'iscrizione al FASI il quale, secondo le norme del proprio statuto, erogherà prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal SSN con onere contributivo a carico degli iscritti e delle imprese di servizi pubblici locali.

L'iscrizione al FASI va richiesta dal dirigente interessato; i dirigenti in servizio devono notificare alla propria azienda la loro iscrizione al Fondo, e comunicare contestualmente al FASI l'azienda di appartenenza, tenuta alle incombenze successive.

Il contributo dovuto dalle imprese e dai dirigenti in servizio iscritti al FASI è determinato e adeguato mediante accordi tra le Organizzazioni che hanno costituito il Fondo. Le imprese e i dirigenti vi si attengono dalla data e per l'importo comunicato dal FASI.

Norma transitoria

Per il periodo intercorso tra il 1° gennaio ed il 30 settembre 1996 l'impegno di spesa a carico delle aziende per interventi a tutela della salute del dirigente è, pro quota, pari al contributo dovuto dalle aziende al FASI per l'anno 1996.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a large, flowing loop and ending in a small flourish.

Articolo 12

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalle date specificate nelle singole clausole contrattuali; avrà durata, unitamente alle clausole degli accordi scaduti che non risultino modificate, sostituite o soppresse, fino al 31 dicembre 1996 per gli istituti a contenuto economico e fino al 31 dicembre 1998 per gli istituti a contenuto normativo.

Se non disdetto almeno due mesi prima di ciascuna delle suddette scadenze l'accordo si intende prorogato, per la parte relativa, di un anno e così di seguito di anno in anno.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a series of smaller, connected strokes.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. S. L.' with a long, sweeping horizontal stroke at the end.

Articolo 11

TUTELA PREVIDENZIALE

Le parti, avuto riguardo agli interventi di legge sul sistema previdenziale e all'assetto articolato della tutela previdenziale, convengono sulla esigenza di assicurare alla categoria un trattamento pensionistico adeguato e a tal fine confermano l'impegno ad attivare ogni iniziativa per consentire ai dirigenti di accedere a forme di previdenza complementare secondo le esperienze maturate nel più ampio settore dell'industria.

Decorsi 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo CISPEL e FNDAI si incontreranno per verificare i risultati delle iniziative intraprese e definire le ulteriori azioni ritenute necessarie per realizzare il trattamento previdenziale complementare non oltre il 31 dicembre 1997.

