



REGOLAMENTO

Trattamenti normativi e di indennità economiche per i Dirigenti
eletti nelle Segreterie a tutti i livelli della Organizzazione
e Dirigenti di Enti, Associazioni, Società e similari promosse/partecipate dalla FILCA CISL

Approvato dal Comitato Esecutivo Federale in data 24 luglio 2024

INDICE

CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE

PREMESSA

ART. 1 SOGGETTI DESTINATARI

ART. 2 DECORRENZE E SCADENZE

ART. 3 RACCORDO CON LE NORME DI LEGGE

CAPITOLO 2 – ASPETTI NORMATIVI

ART. 4 IL DIRIGENTE ELETTIVO

ART. 5 ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA

ART. 6 ASPETTATIVA SINDACALE RETRIBUITA

ART. 7 UTILIZZO AUTO DELL'ORGANIZZAZIONE

ART. 8 TRATTAMENTO PER MOBILITÀ

ART. 9 TRATTAMENTO DI FINE MANDATO

ART. 10 INCARICHI DI RAPPRESENTANZA

ART. 11 TRATTAMENTO PER PRESIDENZE -
RESPONSABILI ENTI COLLATERALI,
ASSOCIAZIONI, FONDAZIONI PROMOSSE E
SOCIETA' PARTECIPATE DALLA FILCA CISL O
ALLA STESSA RICONDUCIBILI

CAPITOLO 3 – TRATTAMENTI ECONOMICI

ART. 12 TRATTAMENTO ECONOMICO INDENNITARIO

ART. 13 INDENNITÀ ORDINARIA

ART. 14 RIMBORSO SPESE VIAGGIO, VITTO E
ALLOGGIO

ART. 15 RIMBORSI PER TRASFERIMENTO

ART. 16 RIMBORSI PER INCARICHI NAZIONALI

ART. 17 POLIZZE ASSICURATIVE

ART. 18 INDENNITÀ DI CESSAZIONE DELLA CARICA

ART. 19 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 20 ESTRATTO CONTRIBUTIVO

ART. 21 VIOLAZIONI E SANZIONI

Premessa

1. Il presente regolamento:

1a) disciplina il trattamento economico/indennitario e normativo dei dirigenti sindacali che, a prescindere dal rapporto in essere con la struttura di riferimento

(lavoro dipendente; distacco da altre realtà cosiddette “distaccanti”; permesso sindacale continuativo retribuito; aspettativa sindacale retribuita - D. Lgs 564/96;

aspettativa sindacale - ex Legge 300/70 – collaborazioni coordinate continuative), operano in ruoli elettivi all'interno delle segreterie di tutti i livelli della FILCA CISL, nonché in ruoli o “funzioni esterne” agli stessi su designazione o indicazione delle medesime segreterie.

1b) Individua e delimita i trattamenti economico/indennitari riconoscibili ai soggetti di cui al punto 1a), che costituiscono i riferimenti massimi lordi previdenziali degli stessi.

1c) costituisce il riferimento massimo per i trattamenti economico/indennitari anche per i dirigenti delle Associazioni, degli Enti direttamente o indirettamente riconducibili alla FILCA CISL, delle Società promosse/partecipate dalla FILCA CISL o comunque alla stessa riconducibili, che non applichino al personale un CCNL sottoscritto da Federazioni di categoria della CISL. In tale circostanza, tenuto conto dei riferimenti massimi per i trattamenti economico/indennitari, gli organismi statutari competenti dovranno provvedere all'approvazione del Regolamento per i propri dirigenti.

1d) definisce i parametri e le misure inerenti alla sostenibilità di bilancio, al rispetto della quale sono vincolati gli eventuali riconoscimenti economico/indennitari ai soggetti di cui al punto 1a). Nello specifico, la sostenibilità di bilancio è garantita dal mancato superamento della soglia del 65% di incidenza del costo del lavoro, rispetto ai “componenti positivi”, che dovrà essere attestata dal Collegio Sindacale nella relazione di accompagnamento al bilancio consuntivo. Detta percentuale s'intende riferita al rapporto tra i soli componenti positivi ordinari (sono da considerarsi tali tutti quelli che derivino da attività, anche strumentali, ricorrentemente svolte dalle strutture per il proprio finanziamento) e tutti i costi per il personale complessivamente considerati (diretti, indiretti e differiti), indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro sotteso.

La soglia del 65% potrà essere superata:

- Per il tempo necessario alla realizzazione di “specifici progetti”, che trovino la loro origine in delibere degli organi competenti. Tale deroga al rispetto della soglia massima del 65% non potrà superare, in ogni caso, il numero massimo di tre esercizi.

- In occasione e concomitanza con il turn-over di personale e per un periodo massimo di 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi previa delibera di segreteria, nel solo caso in cui la sostituzione non si sia concretizzata con l'inserimento della persona inizialmente individuata.

2. I Comitati Esecutivi della Federazione Nazionale e delle Federazioni Regionali/Interregionali devono approvare il proprio regolamento di competenza, che deve essere coerente con quello

Confederale e che, sotto il profilo economico /indennitario, rappresenta il riferimento massimo per tutte le strutture Regionali-Interregionali e Territoriali che assumeranno rispettivamente a riferimento i regolamenti del proprio livello sovraordinato di competenza.

3. Le Segreterie di ciascun livello hanno la responsabilità:

- di deliberare l'eventuale riconoscimento del trattamento economico/indennitario la cui determinazione non potrà essere oggetto di rivendicazioni successive alla cessazione del mandato.
- della corretta applicazione del regolamento di competenza, incluso l'assolvimento degli obblighi inerenti alla previdenza, l'assistenza e il fisco, nonché il TFR-TFM e la previdenza complementare.

Ferma la responsabilità amministrativa in capo alle Segreterie competenti, i rispettivi Comitati Esecutivi/Direttivi potranno deliberare in merito alla attribuzione anche di eventuali responsabilità patrimoniali.

4. Il mancato rispetto e/o la non corretta applicazione del presente Regolamento (inclusi allegati e tabelle) con riferimento al pre-requisito della compatibilità economica e ai tetti massimi economico/indennitari, integra una violazione delle regole associative, sanzionabile secondo quanto previsto dalle norme statutarie federali (Art. 37) e del relativo Regolamento di attuazione.

Eventuali inadempienze nell'applicazione del Regolamento, accertate con le modalità previste dallo Statuto e dal regolamento di attuazione, attiveranno la procedura per la decadenza dell'intero organo collegiale, fatte salve eventuali ulteriori sanzioni statutariamente previste.

5. Entro 30 giorni dall'approvazione, ciascuna Federazione Regionale, Interregionale e Territoriale ha l'obbligo di trasmettere alle Segreterie Organizzativa e Amministrativa della Confederazione di riferimento, la copia del Regolamento approvato dal proprio Comitato Esecutivo / Segreteria integrata dal parere del collegio dei sindaci attestante il rispetto della necessaria compatibilità di bilancio.

CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE

ART 1 – SOGGETTI DESTINATARI

Il presente regolamento si applica sia ai dirigenti sindacali eletti nelle segreterie ad ogni livello delle strutture di categoria, sia ai dirigenti sindacali preposti agli enti, alle associazioni, alle Fondazioni e alle società promosse e/o partecipate dalla FILCA CISL.

Art. 2 – DECORRENZE E SCADENZE

Il presente regolamento decorre dalla data del 1° luglio 2024 e scadrà il 30 giugno 2027 salvo specifiche decorrenze e scadenze di singoli istituti dallo stesso individuate.

Art 3 – RACCORDO CON LE NORME DI LEGGE

Qualora intervengano previsioni di Legge su singoli aspetti già disciplinati dal presente regolamento, che giustifichino o richiedano l'effettuazione di modifiche o che affidino la regolazione di tali previsioni alle singole categorie merceologiche in sede nazionale o decentrata, si prevede la possibilità di integrare, emendare, modificare singole parti del presente regolamento pur durante la vigenza dello stesso.

CAPITOLO 2 – ASPETTI NORMATIVI

ART. 4 – IL DIRIGENTE ELETTIVO

I dirigenti elettivi della FILCA Cisl, componenti delle Segreterie a tutti i livelli, ne hanno la rappresentanza politica come previsto dalle norme Statutarie e regolamentari.

L'assunzione e lo svolgimento dell'incarico di dirigente elettivo rappresentano la massima espressione del rapporto associativo, che lega l'eletto all'Organizzazione.

L'assunzione dell'incarico di dirigente eletto non comporta in alcun modo costituzione di rapporto di lavoro subordinato tra l'Organizzazione e l'eletto, salva diversa pattuizione scritta tra le parti.

I dirigenti della FILCA Cisl eletti negli organismi hanno facoltà di richiedere l'aspettativa sindacale per il periodo di esercizio del mandato.

Con la cessazione del mandato elettivo sindacale decade ogni rapporto normativo ed economico/indennitario derivanti dall'incarico e disciplinati dal regolamento. Qualora il dirigente, per qualsiasi motivo, cessa dall'incarico elettivo assegnato e ne assume uno diverso (sia esso di natura elettiva o meno), al medesimo spetterà il trattamento economico/indennitario previsto per la nuova posizione.

Ai dirigenti che, per raggiungimento dei limiti di età statutariamente previsti, decadano dall'incarico o che nei sei mesi precedenti tale limite si dimettano dall'incarico di

Segreteria, potrà essere assegnato, con delibera della Segreteria competente un altro e diverso incarico.

A tali dirigenti, fino al raggiungimento, alternativamente, dei requisiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente per la pensione anticipata o per la pensione di vecchiaia, saranno riconosciuti i trattamenti indennitari complessivi afferenti all'incarico di Segreteria precedentemente ricoperto, secondo le tabelle allegate al presente regolamento e nel rispetto dei principi di compatibilità economica, di cui alla premessa

del presente regolamento Il dirigente in questione, conformemente alle regole dettate dal Codice Etico, darà

immediata comunicazione alla Segreteria del raggiungimento del requisito pensionistico, mediante la consegna alla stessa della certificazione dei periodi contributivi, che lo obbligherà a lasciare l'incarico ricevuto. L'incarico potrà essere eventualmente rinnovato, non più con il mantenimento dei trattamenti indennitari di cui al comma precedente, ma

con l'applicazione dei trattamenti economici ordinari previsti dal presente Regolamento e deliberati dalla Segreteria competente.

Gli incarichi individuati dalla Segreteria potranno essere svolti anche presso gli enti di cui all'art. 10 del presente regolamento.

Il dirigente che percepisce una indennità come definita dal presente regolamento, subirà una trattenuta associativa pari al 1% dell'indennità ordinaria mensile.

La trattenuta sindacale sarà attribuita alle strutture sindacali di Categoria in cui il soggetto è iscritto.

Al momento dell'insediamento in nuove funzioni, il dirigente si impegna ad accettare esplicitamente il nuovo trattamento normativo ed indennitario. Conseguentemente cesseranno i trattamenti indennitari precedenti, la cui attribuzione è strettamente correlata alla vigenza e svolgimento dell'incarico elettivo che li giustificava.

ART. 5 – ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA

I dirigenti eletti, in aspettativa sindacale, dovranno presentare alla Struttura presso cui presteranno la propria attività idonea documentazione: provvedimento di collocamento in aspettativa rilasciato dal datore di lavoro ed attestazione della retribuzione teorica spettante per l'accredito figurativo (es. LUL o fac-simile AP 123).

Al dirigente (proveniente sia dal settore privato che da quello pubblico) con incarichi elettivi, in aspettativa sindacale non retribuita, sarà corrisposta una indennità, determinata secondo i parametri riportati nella tabella 1 allegata al presente regolamento. Gli importi corrisposti al dirigente in aspettativa sindacale saranno convenzionalmente calcolati ed erogati al netto dell'aliquota contributiva a carico del dirigente sindacale (già figurativamente garantita) presso la gestione previdenziale di provenienza, applicata dal datore di lavoro distaccante.

L'indennità complessiva non può, comunque, essere inferiore al trattamento economico precedentemente goduto.

Al dirigente in aspettativa non retribuita è riconosciuto un trattamento fiscalmente assimilato a quello di lavoro dipendente.

Al dirigente eletto, in aspettativa sindacale non retribuita, potrà essere versata, sempre nel rispetto del principio di compatibilità economica di cui alla premessa del presente regolamento e previa delibera della Segreteria, una contribuzione aggiuntiva sulla eventuale differenza tra la indennità complessiva (lordizzata con l'aliquota a carico del

dipendente della gestione previdenziale di provenienza) corrisposta per lo svolgimento dell'attività sindacale, e la retribuzione di riferimento per il calcolo del contributo figurativo (D. Lgs. 564/96, art. 3 c. 5).

Al dirigente in aspettativa sindacale non retribuita verrà altresì erogato, al momento della cessazione dal mandato, un trattamento di fine mandato calcolato sull'integrazione, secondo le modalità previste dal 1° comma dell'art. 11.

Il dirigente sindacale in aspettativa non retribuita, nel rispetto delle norme contributive in materia, dovrà confermare ogni anno, al suo datore di lavoro e all'Ente Previdenziale di riferimento, la richiesta di aspettativa.

ART. 6 – ASPETTATIVA SINDACALE RETRIBUITA

I dirigenti eletti, in aspettativa sindacale retribuita, dovranno presentare idonea documentazione (provvedimento di distacco sindacale del datore di lavoro, la busta paga in prima istanza e, quando disponibile, la C.U.) e potranno percepire una indennità integrativa, pari alla differenza tra lo stipendio percepito (lordo previdenziale) presso il datore di lavoro di provenienza e l'importo dell'indennità prevista dal regolamento deliberato da ciascuna struttura per l'incarico ricoperto. L'indennità applicata deve essere rapportata alle ore mensili di aspettativa sindacale.

Il dirigente, che documenti alla Segreteria la perdita di trattamenti economici aggiuntivi derivanti dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello vigente presso il datore di lavoro originario, potrà richiedere alla Segreteria di vedersi riconoscere tali emolumenti, sotto forma di erogazione annuale. La Segreteria, dopo aver valutato la compatibilità economica di tale erogazione, potrà deliberare in tal senso fino ad un massimo del 20% dell'indennità prevista nella tabella allegata al Regolamento per la carica ricoperta..

L'eventuale contribuzione aggiuntiva potrà essere calcolata nel rispetto del principio di compatibilità economica di cui alla premessa del presente regolamento, sulla differenza tra l'indennità percepita e la retribuzione percepita presso il datore di provenienza (D.L. 564/96, art. 3 c.6).

Anche al dirigente eletto, in aspettativa sindacale retribuita, alla fine del mandato verrà erogato il TFM, maturato sull'integrazione riconosciuta dalla struttura sindacale di appartenenza.

Qualora il Dirigente eletto, in aspettativa retribuita, percepisca presso il datore di lavoro una retribuzione lorda previdenziale inferiore fino al 20%, pari o superiore a quella prevista dal presente Regolamento per la carica ricoperta, il Comitato Esecutivo di ogni Struttura, nel proprio Regolamento, può deliberare il riconoscimento di una indennità integrativa lorda previdenziale fino ad un massimo del 20% dell'indennità prevista nella tabella allegata al Regolamento per la carica ricoperta.

Questa indennità, se corrisposta, esclude ogni altra integrazione indennitaria.

Art. 7 - UTILIZZO AUTO DELL'ORGANIZZAZIONE

Per lo svolgimento dell'attività sindacale, la Segreteria della struttura di riferimento, laddove ne ravvisi la convenienza economica e previa delibera della stessa, in alternativa

ai rimborsi chilometrici per l'utilizzo di un'auto propria del dirigente, metterà a disposizione del medesimo un'auto di media cilindrata ad uso promiscuo.

L'assegnazione della vettura ad uso promiscuo costituirà fringe benefit, il cui valore sarà determinato secondo i criteri stabiliti dall'art. 51 del TUIR. L'auto da mettere a disposizione per l'attività sindacale dovrà essere di media cilindrata e di costo medio.

Art 8 – TRATTAMENTO PER MOBILITA'

Per i dirigenti di cui all'art. 1 del presente regolamento, il passaggio da una struttura all'altra con attivazione di un nuovo e diverso incarico (comunque non riconducibile e/o ricollegabile al precedente), comporta la ridefinizione di ogni rapporto economico assumendo a riferimento il regolamento deliberato ed in uso nella nuova struttura.

Qualora, a seguito del nuovo incarico, sia necessario un trasferimento di domicilio, verrà riconosciuta una indennità forfettaria per spese di trasloco, il cui importo sarà definito e ripartito tra le Segreterie delle due strutture interessate.

ART. 9 - TRATTAMENTO DI FINE MANDATO

In occasione della cessazione della carica elettiva, il dirigente riceverà un trattamento di fine mandato (TFM) calcolato secondo quanto stabilito in tema di trattamento di fine rapporto, dall'art. 2120 del c.c. .

La richiesta e la corresponsione delle anticipazioni sul trattamento di fine mandato sono regolate dalla disciplina di cui alla legge 297/82 (TFR) in quanto applicabile e da quella approvata dagli Organi confederali. Tale indennità è fiscalmente assimilata al TFR.

ART. 10 - INCARICHI DI RAPPRESENTANZA

I dirigenti con incarichi elettivi che, per designazione delle strutture della Filca Cisl categoria a qualsiasi livello, ovvero in quanto nominati tra una terna di nominativi presentati da più Organizzazioni Sindacali, ricoprono incarichi di rappresentanza quali componenti di organi collegiali in enti, enti bilaterali, associazioni, società, ovvero in commissioni istituzionali, fondi previdenziali e similari o ancora in quanto relatori in corsi di formazione e, comunque, in ogni incarico per il quale sia prevista la corresponsione di un compenso e/o gettoni di presenza, sono tenuti a far versare direttamente, alla struttura designante, il relativo importo.

A tal fine, sia il dirigente che la struttura sindacale designante consegneranno all'Ente esterno/società/associazione e similare, che firmerà copia per ricevuta, le apposite dichiarazioni previste nell'allegato 2 al presente regolamento.

Qualora, in relazione all'espletamento del mandato di rappresentanza fossero emanati dalla Autorità Giudiziaria e/o da altra Autorità amministrativa provvedimenti a carico dei dirigenti incaricati, gli eventuali oneri patrimoniali conseguenti (compresa l'assistenza legale in giudizio) saranno integralmente assunti dalla Struttura designante, eccettuati

i casi in cui le sanzioni siano ascrivibili a dolo e/o colpa grave del dirigente stesso, ovvero qualora il dirigente, nell'esercizio delle funzioni oggetto della designazione, abbia perseguito interessi di natura privata.

Le spese sostenute per l'espletamento della funzione, qualora non ristrate dall'ente coinvolto, saranno rimborsate dalla struttura designante.

La struttura designante stipulerà apposita polizza assicurativa a copertura dei rischi connessi all'incarico assunto dal Dirigente.

**ART. 11 - TRATTAMENTO PER PRESIDENTI E COMPONENTI DI ORGANI AMMINISTRATIVI
- RESPONSABILI ENTI COLLATERALI, ASSOCIAZIONI, FONDAZIONI PROMOSSE E
SOCIETA' PARTECIPATE DALLA FILCA CISL O ALLA STESSA RICONDUCIBILI**

È competenza delle Segreterie ai vari livelli individuare, in coerenza con il presente Regolamento e nel rispetto delle prerogative statutarie dei singoli enti, il trattamento economico relativo ai Presidenti, ai componenti dei Consigli di Amministrazione e agli Amministratori unici degli Enti collaterali, delle Associazioni e delle Fondazioni promosse dalla Filca Cisl, nonché delle Società da quest'ultima partecipate.

CAPITOLO 3 – TRATTAMENTI ECONOMICI

ART. 12 - TRATTAMENTO ECONOMICO INDENNITARIO

È previsto un apposito trattamento economico a titolo di indennità da erogare al dirigente per lo svolgimento dell'incarico elettivo assunto.

Ove la Struttura, alla fine dell'esercizio, registri una diminuzione degli iscritti, da cui derivi la conseguente diminuzione del trattamento economico riservato ai dirigenti, la Segreteria potrà deliberare, previa verifica dei parametri di seguito indicati, la stabilità dei trattamenti economici. Tale delibera potrà essere assunta, ferma restando la compatibilità economica di cui alla premessa del presente Regolamento, con il parere favorevole del Collegio Sindacale. La Segreteria sarà legittimata ad assumere tale delibera solo se dai dati "TUST" risulti una

diminuzione degli iscritti non superiore al 10% e la parità o la crescita delle entrate da tesseramento rispetto all'esercizio precedente. In tal caso per l'esercizio successivo non si applicherà alcuna diminuzione ai trattamenti economici in essere. Tale procedura dovrà essere necessariamente attivata ogni anno, fino al ritorno del dato del tesseramento ai livelli dell'esercizio precedente al primo avvio della procedura derogatoria.

Il presente regolamento indica e disciplina le singole componenti dell'indennità economica di cui al comma precedente.

ART. 13 - INDENNITA' ORDINARIA

L'indennità di mancato guadagno o l'indennità di carica – lorda previdenziale – spettante al dirigente per lo svolgimento dell'incarico elettivo assunto, sarà corrisposta per un massimo di 14 mensilità.

Il riferimento massimo delle indennità stesse è riportato nella tabella n. 1, allegata al presente Regolamento di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

ART. 14 - RIMBORSO SPESE VIAGGIO, VITTO E ALLOGGIO.

Ai dirigenti con incarichi elettivi, che per ragioni attinenti alle proprie funzioni, debbano prestare la propria opera fuori dalla sede di riferimento, viene riconosciuto il diritto al rimborso delle spese sostenute, sulla base di quanto previsto nell'allegato 1), del presente Regolamento.

ART. 15 - RIMBORSI PER TRASFERIMENTO

In caso di trasferimento del dirigente da una struttura ad altra per incarichi di segreteria nazionale confederale o di segreteria nazionale di federazione, verrà riconosciuta allo stesso un'indennità di funzione, definita da una delibera della Segreteria della struttura di destinazione, il cui importo non potrà essere superiore al 40% dell'indennità di base.

Qualora il dirigente in questione non risieda nel comune ove ha sede la struttura nazionale di destinazione, la stessa prevedrà la messa a disposizione di una foresteria.

Nel caso di trasferimento di residenza dell'intera famiglia nel comune della sede nazionale, la Struttura di destinazione rimborserà le spese di trasloco e riconoscerà un'indennità forfettaria omnicomprensiva pari ad €. 5.000,00 (cinquemila/00).

I trattamenti di cui sopra potranno essere erogati al dirigente sindacale nel rispetto del principio di compatibilità economica di cui alla premessa del presente regolamento.

In caso di trasferimento da una struttura ad altra di livello diverso da quello nazionale, ai dirigenti, che alla data delle elezioni risiedano in località diversa da quella in cui ha sede

la struttura di destinazione, verrà riconosciuto l'abbonamento mensile ai mezzi di trasporto o, qualora si autorizzi l'utilizzo del mezzo proprio, il rimborso chilometrico determinato secondo i criteri delle tabelle Aci o sulla base dei giustificativi di spesa.

ART. 16 - RIMBORSI PER INCARICHI NAZIONALI

I dirigenti chiamati a ricoprire incarichi nazionali hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio settimanale dalla propria residenza alla sede nazionale.

ART. 17 - POLIZZE ASSICURATIVE

Per i propri dirigenti eletti nelle Segreterie, le strutture a qualsiasi livello potranno attivare delle polizze a copertura del rischio morte.

Le prestazioni garantite dalle polizze devono essere omogenee per tutti i soggetti interessati e formalmente esplicitate da una specifica delibera della Segreteria della Struttura di competenza.

Per i propri dirigenti eletti, le strutture a qualsiasi livello dovranno attivare polizze a copertura dei rischi "professionali" derivanti dalla carica elettiva.

Ciascuna struttura attiverà polizze infortuni e di assistenza Sanitaria integrativa di tipo collettivo, nel rispetto delle delibere confederali e delle federazioni nazionali di categoria.

ART. 18 - INDENNITÀ DI CESSAZIONE DALLA CARICA

Se con la cessazione della carica elettiva protrattasi ininterrottamente per almeno 4 anni, cessasse anche il rapporto economico indennitario con l'organizzazione, la struttura potrà corrispondere, fatte salve le compatibilità economiche di cui in premessa, una indennità di cessazione dalla carica. Tale indennità è finalizzata a favorire il percorso di reinserimento dell'ex dirigente, è limitata ai mesi di effettiva disoccupazione e non potrà eccedere le sei mensilità dell'indennità precedentemente erogata.

Tale indennità non potrà essere erogata qualora il dirigente eletto sia trasferito e/o impiegato in un'altra struttura Confederale o di categoria con continuità di reddito, oppure:

- acceda alle prestazioni AGO per quiescenza;
- assuma incarichi istituzionali e/o politici;
- rientri al lavoro presso il datore di lavoro di provenienza al momento del conferimento del mandato elettivo;
- stipuli un nuovo rapporto di lavoro o di collaborazione.

ART. 19 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I dirigenti ai quali si applichi il presente regolamento possono iscriversi al “Fondo Pensione Cisl”. Il dirigente che aderisca al Fondo Pensione Cisl può optare per il conferimento del solo TFR /TFM, oppure per il versamento delle contribuzioni congiuntamente al TFR/TFM, secondo le aliquote di seguito indicate:

Per i dirigenti con prima iscrizione alla Previdenza obbligatoria precedente al 29.4.1993

✓ una contribuzione a carico del lavoratore pari al 2% della indennità utile per il computo del TFR/TFM;

✓ una contribuzione a carico della struttura di riferimento pari al 3% della indennità utile per il computo del TFR/TFM;

✓ una quota di TFR/TFM maturando, pari al 2% della indennità utile per il computo dello stesso ferma restando – su base volontaria- la facoltà di destinare al Fondo Pensione l'intero TFR/TFM maturando.

Per i dirigenti con prima iscrizione alla Previdenza obbligatoria successiva al 28.4.1993

✓ una contribuzione a carico del lavoratore pari al 2% della indennità utile per il computo del TFR/TFM;

✓ una contribuzione a carico della struttura di riferimento pari al 3% della indennità utile per il computo del TFR/TFM;

✓ l'intero TFR/TFM maturando a decorrere dall'adesione al Fondo Pensione.

Ferme restando le predette misure minime e la compatibilità di bilancio di cui alla premessa, sia il dirigente sia la struttura di riferimento possono incrementare l'entità della contribuzione a proprio carico.

I contributi a carico del datore di lavoro, il TFR/TFM e la contribuzione trattenuta mensilmente al lavoratore vengono versati al Fondo Pensione con periodicità trimestrale.

La misura della contribuzione prescelta al momento dell'adesione può essere modificata nel tempo.

L'adesione tramite il solo conferimento del TFR/TFM maturando, senza il versamento della contribuzione a carico del lavoratore, non comporta alcun obbligo di contribuzione a carico della struttura di riferimento;

Ai sensi dell'art. 8, comma 7, lett. b) del decreto legislativo 5 dicembre 2005 n. 252, aderiscono al fondo pensione anche i lavoratori che non esprimano, nei termini indicati dal medesimo articolo, alcuna volontà circa la destinazione del proprio TFR maturando.

L'obbligo contributivo è assunto dalla FILCA Cisl solo ed esclusivamente nei confronti degli operatori iscritti ai Fondi Pensioni Cisl, Solidarietà Veneto, Prevedi, Arco e Concreto.

Per quanto qui non espressamente richiamato, valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dallo Statuto dei suddetti Fondi.

ART. 20 - ESTRATTO CONTRIBUTIVO INPS

Il dirigente con più di 58 anni è tenuto a consegnare copia del proprio estratto previdenziale INPS (ECOCERT) alla Federazione di appartenenza, le Federazioni Regionali/Interregionali e Territoriali dovranno inviare copia alla Filca Cisl Nazionale. Il raggiungimento dei requisiti della pensione di vecchiaia è motivo per determinare la cessazione del rapporto di lavoro, in conformità alle disposizioni legislative.

ART. 21 – VIOLAZIONI E SANZIONI

Il mancato rispetto e/o la mancata applicazione del presente Regolamento relativo ai trattamenti normativi e massimi economici indennitari si configura come grave violazione delle regole associative e come tale, le relative inadempienze saranno sanzionate, secondo quanto previsto dalle norme statutarie e relative norme regolamentari. Gravi inadempienze all'applicazione del Regolamento causano la decadenza dall'incarico.

Allegato 1)

RIMBORSI SPESE (TRASPORTO, VITTO, ALLOGGIO) A PIÈ DI LISTA

I rimborsi spese sono ammessi solamente in relazione a trasferte fuori del comune sede di lavoro, salvo quelle legate a spese di trasporto documentate dal vettore (bus, tram, metro, taxi ecc).

Categorie di spese rimborsabili:

Spese di trasporto

Spese per vitto

Spese per alloggio

Altre spese (non documentate o non documentabili)

Modalità di rimborso:

Piè di lista

Le spese sono rimborsabili a condizione siano documentate in originale.

CATEGORIE DI SPESE RIMBORSABILI

1) Spese di trasporto

Sono sempre interamente rimborsabili, unicamente con il sistema a piè di lista.

1.1) Treno/ Aereo: sono rimborsabili i costi sostenuti per viaggi in treno e aereo.

1.2) Auto propria: è rimborsabile il costo chilometrico della vettura di proprietà utilizzata, con il limite massimo di €. 0,45 al chilometro.

1.3) Taxi: è rimborsabile il costo documentato dalla ricevuta rilasciata dal conducente.

1.4) Auto a noleggio: se l'auto viene utilizzata per l'intera trasferta, il costo viene sostenuto direttamente dalla struttura. In caso di utilizzo nel corso della trasferta, per documentati motivi, è rimborsato il costo per un'auto non superiore a 16 cv fiscali.

1.5) Auto di proprietà della struttura: è rimborsabile il costo del carburante documentato da ricevuta di spesa rilasciata dall'impianto e gli eventuali pedaggi documentabili.

2) Spese per vitto

2.1) Sono rimborsabili i pasti consumati, nel limite massimo di €. 60,00 giornalieri.

2.2) Tale limite è elevato a €. 100,00 per i pasti consumati all'estero.

3) Spese per alloggio

3.1) Sono rimborsabili con utilizzo di alberghi di categoria non superiore a quattro stelle.

4) Altre spese (non documentate o non documentabili)

4.1) In occasione di trasferte fuori regione che impegnano l'intera giornata lavorativa verrà erogato un rimborso forfettario giornaliero di € 15,49 (per trasferte all'estero pari a 25,82 euro) per piccole spese documentate o non, diverse dal trasporto, locomozione, vitto e alloggio.

MODALITÀ DI RIMBORSO

*) Può avvenire secondo la seguente modalità:

- piè di lista;

1) Piè di lista

1.1) Prevede il rimborso analitico delle spese sostenute e regolarmente documentate per trasporto, vitto e alloggio, nei limiti di spesa consentiti dal Regolamento, di cui al precedente punto: "categorie di spese rimborsabili".

1.2) E' consentita anche l'erogazione di una indennità forfetaria per le altre spese non documentate o non documentabili, pari a €. 15,49 al giorno (€. 25,82 per l'estero).

1.3) Spese di viaggio e trasporto sono sempre rimborsabili a piè di lista.

È considerato piè di lista anche il rimborso chilometrico per utilizzo dell'auto propria con il limite massimo di €. 0,45 al chilometro.

Allegato 2)

Dichiarazione del dirigente:

Spettabile ente/ente bilaterale/associazione/ società/ commissione ecc.

e p.c. Spettabile Struttura sindacale

Vi segnalo, che ogni importo a me spettante per compensi, gettoni di presenza e simili, concernente la carica di componente del consiglio di amministrazione/collegio sindacale/commissione/ associazione ecc. ricoperta presso di Voi, dovrà essere da Voi versato direttamente alla struttura sindacale YYYYY, in quanto, per regolamento economico interno dal sottoscritto integralmente accettato, tali compensi sono di pertinenza della struttura sindacale di appartenenza.

Sull'importo in questione, pertanto, non dovrete effettuare la ritenuta d'acconto prevista dalle norme fiscali vigenti (art. 24 del DPR 600/73) trattandosi di compenso reversibile che non risulta erogato all'interessato e, pertanto, non acquisisce la natura di reddito assimilato a lavoro dipendente, come anche previsto e precisato esplicitamente dall'art. 47, comma 1, lett. b), del DPR 917/86.

Conseguentemente, non dovrete riportare alcuna indicazione del suddetto importo né del mio nominativo nella vostra dichiarazione in qualità di sostituto d'imposta.

Analoga comunicazione Vi perverrà dalla struttura sindacale YYYYY, destinataria dell'importo, che Vi indicherà anche le modalità di versamento della somma a favore della medesima.

Distinti saluti.

..... (nome e firma)

Allegato 2.1)

Dichiarazione della struttura sindacale

Spettabile società società/ente/commissione ecc.

e p.c. Preg. sig.

Vi segnaliamo, l'intero ammontare lordo di tutti gli importi spettanti al nostro dirigente, sig. e concernenti la carica di componente del consiglio di amministrazione/collegio sindacale/commissione/ ecc. dal medesimo ricoperta presso di Voi, dovrà essere da Voi versato direttamente alla scrivente struttura sindacale XXXXX in quanto, per regolamento interno integralmente accettato da tutte le parti interessate, tali compensi devono essere riversati alla struttura sindacale di appartenenza secondo la analoga comunicazione inoltrataVi anche dal sig..... con separata missiva.

Sull'importo in questione, pertanto, non dovrete effettuare la ritenuta d'acconto prevista dalle norme fiscali vigenti (art. 24 del DPR 600/73) trattandosi di compenso che non risulta erogato all'interessato e, pertanto, non acquisisce la natura di reddito assimilato a lavoro dipendente, come previsto e precisato esplicitamente dall'art. 47, c. 1, lett. b), del DPR 917/86.

Vi preghiamo di volerci bonificare la somma sul nostro conto corrente bancario presso la banca utilizzando il seguente IBAN:

Considerato che la nostra struttura non svolge attività commerciale ed è pertanto qualificata, ai fini fiscali, ente non commerciale, il suddetto importo costituisce nostro provento istituzionale e, come tale non soggetto, anche per tale motivo a fatturazione, come previsto dalla risoluzione Ministero delle Finanze n.8/196 del 15/02/80

Distinti saluti.

..... denominazione e firma

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Nel caso il soggetto erogante richiedesse una ricevuta – ma il bonifico bancario unito alla comunicazione di cui sopra appaiono insufficienti - si riporta un possibile schema della medesima.

Ricevuta

Si dichiara di avere ricevuto dalla società/ente ecc XXXXX la somma di € quale compenso reversibile per la carica di , ricoperta nella suddetta società/ente ecc dal nostro dirigente sig.

Il suddetto importo costituisce compenso istituzionale della nostra associazione, ente non commerciale, e non è pertanto soggetto a fatturazione, ai sensi della risoluzione Ministero delle Finanze n. 8/196 del 15/02/80.

Allegato 3)

Dichiarazione del dirigente sindacale:

Con riferimento all'incarico instaurato in datacon la struttura sindacale XXXX, presso la quale svolgerò le funzioni di (componente della segreteria, operatore, ecc.) accetto esplicitamente il compenso/indennità mensile complessiva di €. lordi, così composto:

.....

.....

.....

In precedenza il mio incarico era svolto presso la struttura sindacale YYYYY quale segretario generale/componente della segreteria.

A seguito di mancata rielezione o di cessazione del mandato, il mio rapporto con la suddetta struttura è definitivamente cessato.

L'incarico con la struttura XXXXX costituisce pertanto un nuovo rapporto che è indipendente dal precedente con funzioni/incarichi/cariche totalmente diverse.

Conseguentemente la retribuzione/indennità che mi sarà corrisposta dalla struttura sindacale XXXXXXX, da me concordata e accettata, corrisponde integralmente alle nuove funzioni/incarichi/cariche.

Lì.....

Nome e firma

Tabella 1)

INDENNITA' ECONOMICA MASSIMA LORDA OMNICOMPRESIVA APPLICABILE AI
DIRIGENTI ELETTI ANCHE CON INCARICHI DI CUI ALL'ART. 13 DEL PRESENTE REGOLAMENTO
IN VIGORE DAL 01/07/2024

LIV.	STRUTTURA	INDENNITA' LEGGE 300	LORDO PREVIDEN.LE
1	SEGRETERIA NAZIONALE >180.000	5.193,91	5.719,54
2	SEGRETERIA FSR >30.000 SEGRETERIA FST > 20.000 RESPONSABILI TERRITORI > 20.000	3.644,31	4.013,12
3	SEGRETERIA FSR fino a 30.000 SEGRETERIA FST da 8.000 a 20.000 RESPONSABILI TERRITORI da 8.000 a 20.000	3.359,70	3.699,70
4	SEGRETERIA FST fino a 8.000 RESPONSABILI TERRITORIALI fino a 8.000	3.034,35	3.341,43

Indennità massima aggiuntiva fino al 30% per il Segretario Generale a qualsiasi livello e fino al 18% per il Segretario Generale Aggiunto. Tali indennità sono applicabili anche ai dirigenti di cui all'art. 4, c. 6.