

REGOLAMENTO
Trattamenti normativi
e di indennità economiche
per i Dirigenti eletti nelle Segreterie
e Dirigenti di Enti, Associazioni, Società
promosse / controllate / partecipate dalla CISL

Approvato dal Comitato Esecutivo UST CISL dei Laghi il

05 Novembre 2018

- Art. 1 - Il Dirigente elettivo
- Art. 2 - Trattamento economico indennitario
- Art. 3 - Indennità ordinaria
- Art. 4 - Aspettativa sindacale non retribuita
- Art. 5 - Aspettativa sindacale retribuita
- Art. 6 - Rimborso spese viaggio, vitto e alloggio
- Art. 7 - Utilizzo auto dell'organizzazione
- Art. 8 - Rimborsi per trasferimento
- Art. 9 - Trattamento per mobilità
- Art. 10 - Trattamento di fine mandato
- Art. 11 - Polizze assicurative
- Art. 12 - Indennità di cessazione della carica
- Art. 13 - Previdenza complementare
- Art. 14 - Compensi per Dirigenti della FNP
- Art. 15 - Incarichi di rappresentanza
- Art. 16 - Trattamento per presidenze-Responsabili Enti Collaterali, Associazioni promosse e società partecipate dalla CISL e similari
- Art. 17 - Vigenza Contrattuale
- Art. 18 - Violazioni e Sanzioni

ALLEGATI

- Allegato 1 - Rimborsi spese (trasporto, vitto, alloggio) a piè di lista, forfettari, misti.
- Allegato 2 - Dichiarazione Dirigente per consigli di amministrazione/ collegio sindacale/commissione istituzionale/ comitati ecc.
- Allegato 3 - Dichiarazione della struttura sindacale per incarichi nei consigli di amministrazione/collegio sindacale/commissione istituzionale/comitati ecc.
- Allegato 4 - Dichiarazione del dirigente sindacale
- Tabella - Indennità economica massima lorda omnicomprensiva

PREAMBOLO

al 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 CISL

Al fine di disciplinare il rapporto economico/indennitario e normativo dei dirigenti – anche se legati da vincolo di “dipendenza” (operatori/quadri) - che siano stati eletti all’interno delle Segreterie costituite presso tutti i livelli della Organizzazione Sindacale C.I.S.L., viene emanato il presente Regolamento con le disposizioni che seguono.

Le strutture di ogni livello sono tenute al rispetto del presente Regolamento che deve essere recepito attraverso una deliberazione dei comitati esecutivi. Fino a tale adempimento il Regolamento non può essere invocato e applicato né dalle strutture né dai singoli dirigenti.

I trattamenti normativi ed economici indennitari di cui al presente Regolamento rappresentano i riferimenti massimi lordi previdenziali del compenso ordinario o indennità di mancato guadagno o indennità di carica e come tali non potranno essere superati nelle tabelle economiche di ogni regolamento economico, approvato a tutti i livelli.

I comitati esecutivi della Confederazione Nazionale, delle USR/USI e delle Federazioni Nazionali dovranno provvedere alla approvazione del proprio regolamento ed avranno funzione di riferimento massimo per tutte le Strutture regionali-interregionali e Territoriali orizzontali e verticali.

E’ fatto obbligo a ciascuna USR-USI e Federazione Nazionale di Categoria trasmettere alla Confederazione, entro 30 giorni dalla data di approvazione, copia del Regolamento approvato dal proprio Comitato Esecutivo e accompagnato dal parere del collegio dei sindaci.

Il parere dei sindaci deve certificare la congruità tra le entrate di bilancio (escluse quelle di carattere straordinario) e le spese per il personale (indennità, lavoro dipendente, assimilato, occasionale, accessorio, benefit e relativi oneri previdenziali, fiscali e per accantonamenti) il cui rapporto non deve superare il **65%**. Il parere dei sindaci dovrà essere allegato al conto consuntivo di ogni anno. La percentuale del **65%**, sarà oggetto di verifica sulla sua sostenibilità complessiva entro il mese di novembre 2017 in considerazione delle eventuali variazioni di percentuali, attualmente applicate, alla ripartizione automatica delle risorse da tesseramento.

In modo analogo tutte le UST, nonché le Strutture regionali-interregionali e territoriali di categoria sono tenute a trasmettere copia del proprio regolamento alle strutture di riferimento di Federazione e Confederali, entro 30 giorni dalla data di approvazione dal proprio Comitato Esecutivo e accompagnato dal parere del collegio dei sindaci.

Nel caso una Federazione Nazionale di Categoria approvasse un regolamento a valere solo per la Struttura Nazionale, il regolamento di riferimento per le Federazioni regionali-interregionali sarà quello ritualmente approvato dalla USR-USI e per quelle territoriali quello ritualmente approvato dalla UST.

Le Segreterie, nella loro collegialità, sono responsabili dell’applicazione del regolamento della propria struttura (vedi art.19).

Le Segreterie sono altresì tenute al puntuale assolvimento degli obblighi previdenziali, assistenziali e fiscali, nonché afferenti al TFR -TFM e alla Previdenza Complementare, rispondendo nel caso di loro inosservanza, sia sul piano amministrativo sia, previa decisione dei rispettivi Comitati Esecutivi (o Direttivi) su quello strettamente patrimoniale.

Tutti i regolamenti a qualsiasi livello sono soggetti alla inderogabile condizione di permanente compatibilità con la reale disponibilità di bilancio, che deve essere attestata annualmente, nella relazione al conto consuntivo, dal collegio sindacale.

Il presente regolamento rappresenta il riferimento massimo per i trattamenti normativi ed economici indennitari anche per le Associazioni, gli Enti collaterali, le società promosse/partecipate dalla CISL e similari, (per la classificazione vedi art.9 del Regolamento di attuazione dello Statuto).

In tale ottica – ed al fine di garantire la piena applicabilità della normativa statutaria e regolamentare (art.29/e, art.50 Statuto e art.69 Regolamento di attuazione dello Statuto) gli organismi statutari e regolamentari competenti, dei soggetti giuridici sopra riferiti, dovranno provvedere alla approvazione del proprio regolamento per gli amministratori e/o la presidenza e/o Dirigenti, che avranno funzione di riferimento massimo per tutte le strutture regionali e territoriali.

E' fatto obbligo a ciascun soggetto sopra riferito (classificazione art.9 regolamento di attuazione dello Statuto) di inviare copia del Regolamento approvato, alla Confederazione Nazionale per i livelli nazionali e alle USR / USI per i livelli territoriali e regionali, entro 30 giorni dalla data di approvazione corredata dal parere del Collegio dei Sindaci.

I componenti dei C.d.A. degli Enti e delle Associazioni delle Società partecipate, nonché gli Amministratori unici e i componenti dei collegi sindacali, sono responsabili dell'applicazione del regolamento della propria struttura.

Questi ultimi, sono altresì tenuti al puntuale assolvimento degli obblighi previdenziali, assistenziali e fiscali, nonché afferenti al TFR e alla Previdenza Complementare, rispondendo nel caso di loro inosservanza, sia sul piano amministrativo sia, previa decisione dei rispettivi organi competenti anche su quello patrimoniale.

Gravi inadempienze nell'applicazione del regolamento causano la decadenza dall'incarico.

ART. 1 – IL DIRIGENTE ELETTIVO

I lavoratori e le lavoratrici dirigenti elettivi della Cisl e delle sue federazioni di categoria degli attivi, componenti delle Segreterie, e i pensionati e le pensionate dirigenti elettivi e componenti delle Segreterie della FNP, hanno la rappresentanza politica del Sindacato basata sulla fiducia dei Consigli.

L'assunzione e lo svolgimento dell'incarico di dirigente elettivo costituisce e rappresenta espressione del rapporto associativo che lega l'eletto all'Organizzazione e non comporta costituzione di rapporto di lavoro subordinato tra l'Organizzazione e l'eletto, salva diversa pattuizione da far valere per iscritto tra le parti.

I lavoratori e le lavoratrici dirigenti della Cisl che vengono 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 legato all'incarico e disciplinato dal regolamento. Qualora il dirigente, per qualsiasi motivo, cessi l'incarico elettivo ricoperto e ne assuma uno diverso, sia esso di natura elettiva o meno, al medesimo spetterà il trattamento economico indennitario previsto per la nuova posizione ricoperta nella struttura dell'organizzazione.

Al momento dell'inserimento nelle nuove funzioni che non costituiscono, un demansionamento, anche nel caso in cui il rapporto di lavoro sia di tipo subordinato il dirigente si impegna (All.4) ad accettare esplicitamente il nuovo trattamento normativo ed economico indennitario (Tabella allegata). Questa disposizione non è applicabile alle situazioni di mobilità già in essere al momento della approvazione del presente regolamento.

L'adesione associativa avviene attraverso la sottoscrizione della delega per consentire la ritenuta dell'1% da effettuarsi sull'indennità ordinaria mensile.

Ai dirigenti in aspettativa retribuita, le trattenute per il contributo sindacale dovranno essere effettuate dall'Ente di appartenenza e per la quota indennitaria dalla Struttura in cui il Dirigente opera.

Per i dirigenti regionali la trattenuta sindacale sarà attribuita alle strutture sindacali territoriali della categoria in cui il soggetto è iscritto.

ART. 2 – TRATTAMENTO ECONOMICO INDENNITARIO

E' previsto apposito trattamento economico indennitario per l'indennità di mancato guadagno o indennità di carica da erogare al dirigente per lo svolgimento dell'incarico elettivo assunto.

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

ART. 3 - INDENNITA' ORDINARIA

Il riferimento massimo dell'indennità di mancato guadagno o indennità di carica mensile - lorda previdenziale – per massimo 14 mensilità, spettante al dirigente per lo svolgimento dell'incarico elettivo assunto è stabilito nella tabella allegata al presente regolamento, che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

ART. 4 – ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA

Al dirigente (proveniente sia dal settore privato che da quello pubblico) con incarichi elettivi in aspettativa sindacale non retribuita va corrisposta una indennità di mancato guadagno pari a quanto previsto dal livello retributivo afferente alla carica ricoperta, depurata dalle ritenute previdenziali ed assistenziali altrimenti applicabili.

L'indennità complessiva non può comunque essere inferiore al trattamento economico fisso e ricorrente precedentemente goduto. L'indennità sarà adeguata in relazione alla dinamica della retribuzione utile ai fini della contribuzione figurativa, attestata dal datore di lavoro ogni anno. L'indennità applicata deve essere rapportata alle ore mensili di aspettativa sindacale.

Al dirigente in aspettativa non retribuita è riconosciuto un trattamento assimilato a quello di lavoro dipendente ai soli fini del trattamento economico.

Al dirigente eletto, in aspettativa sindacale non retribuita potrà essere versata, in relazione alla situazione economica e finanziaria della struttura e con deliberazione della Segreteria una contribuzione aggiuntiva sulla eventuale differenza tra la indennità complessiva corrisposta per lo svolgimento dell'attività sindacale incrementata delle ritenute previdenziali ed assistenziali altrimenti applicabili e la retribuzione di riferimento per il calcolo del contributo figurativo (D.L. 564/06, art. 5).

Al dirigente in aspettativa sindacale non retribuita verrà altresì assicurata al momento della cessazione dal mandato, una indennità calcolata sulla integrazione secondo le modalità previste dal 1° comma dell'art.11.

Il dirigente sindacale in aspettativa non retribuita con riferimento alla Legge 300/70 deve riconfermare, ogni anno, al suo datore di lavoro e al proprio ente la richiesta di aspettativa.

ART. 5 – ASPETTATIVA SINDACALE RETRIBUITA

I dirigenti eletti, in aspettativa sindacale retribuita dovranno presentare idonea documentazione (730/Unico quadro C – redditi da lavoro dipendente o CU) e potranno percepire una indennità integrativa pari alla differenza tra lo stipendio percepito e l'importo dell'indennità prevista dal regolamento deliberato da ciascuna struttura per l'incarico ricoperto (Tabella allegata).

La eventuale contribuzione aggiuntiva potrà essere versata, in relazione alla situazione economica e finanziaria della struttura sulla differenza tra la retribuzione di provenienza e l'indennità di riferimento (D.L. 564/96, art. 6).

Anche al dirigente eletto, in aspettativa sindacale retribuita, alla fine del mandato verrà assicurato il TFM per la parte di integrazione riconosciuta (vedi Art.11 comma 1).

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

Nel caso in cui la retribuzione lorda previdenziale percepita presso il datore di lavoro all'atto del collocamento in aspettativa retribuita sia inferiore, per non oltre il 15%, alla indennità spettante per la carica ricoperta, alla/al dirigente in aspettativa retribuita potrà essere riconosciuta una indennità integrativa lorda previdenziale, il cui importo non può essere, in ogni caso, superiore al 20% dell'indennità prevista nella tabella allegata al Regolamento (Tabella allegata).

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

ART. 6 - RIMBORSO SPESE VIAGGIO, VITTO E ALLOGGIO

Ai dirigenti con incarichi elettivi che per ragioni attinenti alle proprie funzioni debbano usufruire dei viaggi, viene riconosciuto il diritto al rimborso delle spese sostenute, sulla base di quanto previsto nell'allegato1), del presente regolamento.

ART. 7 - UTILIZZO AUTO DELL'ORGANIZZAZIONE

Per lo svolgimento dell'attività sindacale la struttura, laddove ve ne siano i presupposti di convenienza economica per la struttura stessa, in alternativa ai rimborsi chilometrici per l'utilizzo di auto di proprietà del dirigente, metterà a disposizione del dirigente, previa delibera della Segreteria, un'auto di proprietà della struttura ovvero detenuta con contratto di noleggio a lungo termine intestato e sottoscritto dalla struttura, concedendo l'utilizzo dell'auto anche per uso personale.

L'uso promiscuo dell'autovettura costituirà fringe benefit, il cui valore è determinato sulla base delle normative vigenti ed assoggettato ad imposizione fiscale e previdenziale.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento l'auto da mettere a disposizione per l'attività sindacale dovrà essere di piccola o media cilindrata, di potenza non superiore a 130 cavalli motore e in vendita a un prezzo di listino non superiore a 25.000 Euro.

ART. 8 - RIMBORSI PER TRASFERIMENTO

In caso di trasferimento da una struttura ad un'altra per incarichi di Segreteria, le maggiori spese di pendolarismo derivanti ai dirigenti che alla data delle elezioni risiedano in località diversa da quella in cui ha sede la struttura presso la quale devono operare, verrà riconosciuto l'abbonamento mensile ai mezzi di trasporto o, qualora sia ritenuto necessario l'utilizzo del proprio mezzo, un rimborso mensile forfettizzato definito dalla Segreteria, in applicazione di apposita delibera del Comitato Esecutivo della struttura interessata e da inserire in busta paga con modalità rispettose delle normative previdenziali e fiscali in vigore.

ART. 9 – TRATTAMENTO PER MOBILITA'

Con riferimento all'art.1 del presente regolamento, il passaggio dalla Segreteria di una struttura alla Segreteria di un'altra struttura comporta la ridefinizione di ogni rapporto economico con riferimento al regolamento deliberato ed in uso nella nuova struttura nonché la cessazione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato esistente, con attivazione di un nuovo e diverso rapporto di lavoro (comunque non riconducibile e/o ricollegabile al precedente), anche non dipendente, con la 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 in accordo tra le segreterie delle due strutture interessate.

ART. 10 - TRATTAMENTO DI FINE MANDATO

In occasione della cessazione della carica elettiva, il dirigente riceverà un trattamento di fine mandato (TFM) la cui erogazione è regolata dalle norme del Fondo di previdenza della Confederazione.

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 coincide con il TFR e pertanto si intende sostitutiva dello stesso.

ART. 11 – POLIZZE ASSICURATIVE

Le strutture a qualsiasi livello potranno attivare delle polizze per i propri dirigenti eletti nelle Segreterie a copertura del rischio morte.

L'entità delle polizze deve essere omogenea per tutti i soggetti interessati e deve essere formalizzata da una specifica delibera della Segreteria della struttura.

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

Ciascuna struttura è tenuta a provvedere all'attivazione di polizze cumulative infortuni e di assistenza sanitaria, secondo i deliberati confederali e di federazioni nazionali.

ART. 12 – INDENNITA' DI CESSAZIONE DALLA CARICA

Alla cessazione della carica elettiva, di almeno 4 anni di ininterrotta durata, a cui fa seguito la cessazione del rapporto economico indennitario con l'organizzazione, qualora l'ex dirigente non abbia instaurato un nuovo rapporto di lavoro o collaborazione, potrà essere corrisposta, in relazione alle condizioni economiche e finanziarie della struttura, una indennità di cessazione della carica. Tale indennità, finalizzata a favorire il percorso di reinserimento dell'ex dirigente, sarà di massimo 6 mensilità e sarà legata ai mesi di effettiva disoccupazione.

Nulla spetterà al dirigente eletto che venga trasferito da una struttura Cisl ad altra (orizzontale e/o verticale) con continuità di percepimento di un reddito, oppure venga posto in stato di quiescenza, oppure assuma incarichi istituzionali e/o politici retribuiti, oppure rientri nel proprio posto di lavoro preesistente al mandato elettivo.

ART. 13 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I dirigenti dipendenti, in aspettativa non retribuita legge 300/70, in aspettativa retribuita con integrazione D.L.564/96, limitatamente all'indennità corrisposta dalla Confederazione, salvo diversa opportunità prevista nei regolamenti di Federazione nazionale o USR hanno facoltà di iscriversi al "Fondo Pensioni Cisl", iscritto con N. 1164 all' Albo dei Fondi Pensione Sezione Speciale I – Fondi Preesistenti, costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari del sistema previdenziale obbligatorio.

L'adesione al Fondo Pensioni Cisl può essere realizzata mediante il solo conferimento del TFR maturando, ovvero mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando.

In tale circostanza la contribuzione, a decorrere dalla data di adesione, a favore dell'aderente al Fondo Pensioni Cisl, sarà ripartita secondo le regole che seguono:

Per i lavoratori con prima iscrizione alla Previdenza obbligatoria precedente al 29.4.1993:

- Una contribuzione pari al 2% della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;
- Una contribuzione pari al 2% della retribuzione utile pari al computo del TFR, a carico della struttura di riferimento;
- Una quota di TFR maturando, pari al 2% della retribuzione utile per il computo del TFR ferma restando - su base volontaria - la facoltà di destinare al Fondo Pensione l'intero TFR maturando.

-

Per i lavoratori con prima iscrizione alla Previdenza obbligatoria successiva al 28.4.1993:

- Una contribuzione pari al 2% della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;
- Una contribuzione pari al 2% della retribuzione utile pari al computo del TFR, a carico della struttura di riferimento;

- Intero TFR maturando dal momento dell'adesione al Fondo Pensioni Cisl.

Ferme restando le predette misure minime, il lavoratore può determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico così come, in questo caso, è data facoltà alla struttura di riferimento di incrementare al massimo di un ulteriore 2% la misura minima a proprio carico.

La contribuzione a carico del lavoratore viene trattenuta mensilmente unitamente al contributo a carico del datore di lavoro ed al TFR e versata trimestralmente al Fondo.

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

L'adesione tramite il solo conferimento del TFR 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 e di devoluzione del TFR, così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalla Cisl solo ed esclusivamente nei confronti degli operatori iscritti al Fondo Pensioni Cisl.

Per quanto qui non espressamente richiamato, valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dallo Statuto del Fondo Pensioni Cisl.

ART. 14- INCARICHI DI RAPPRESENTANZA

I dirigenti con incarichi elettivi che, per designazione delle strutture, orizzontali e/o verticali, della Cisl a qualsiasi livello o su nomina con scelta tra una terna di nominativi presentati dalle Organizzazioni Sindacali, abbiano a ricoprire incarichi di rappresentanza, quali componenti di organi collegiali in enti, enti bilaterali, associazioni, società, ovvero in commissioni istituzionali, fondi previdenziali e similari o, in quanto relatori in corsi di formazione o, comunque, in ogni incarico per i quali 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 per le funzioni di rappresentanza, seguissero a carico dei dirigenti provvedimenti emanati dalla autorità giudiziaria e/o da altra autorità amministrativa, gli eventuali oneri patrimoniali conseguenti (compresa l'assistenza legale in giudizio) saranno integralmente assunti dalla struttura, eccettuati i casi in cui i comportamenti, a seguito di condanna definitiva, siano ascrivibili a dolo e/o colpa grave del dirigente stesso, nonché qualora i provvedimenti assunti e/o i procedimenti instaurati dipendano da condotte giudicate dalla eventuale sentenza definitiva rientranti negli interessi e comportamenti privati.

Il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento della funzione, qualora non previsto dagli Enti medesimi, sarà a carico della struttura che nomina.

La struttura designante stipulerà apposita assicurazione a copertura dei rischi connessi all'incarico assunto dal dirigente.

ART. 15 – TRATTAMENTO PER PRESIDENZE - RESPONSABILI ENTI COLLATERALI, ASSOCIAZIONI E SOCIETA' PROMOSSE, CONTROLLATE E/O PARTECIPATE DALLA CISL

E' competenza delle Segreterie ai vari livelli individuare e proporre all'approvazione preventiva dei Comitati Esecutivi, entro i limiti previsti dal presente regolamento, il trattamento economico relativo ai Presidenti, ai componenti dei consigli di Presidenza e agli Amministratori Unici e/o Delegati degli Enti collaterali, delle Società e delle Associazioni promosse e/o controllate dalla Cisl, nonché, compatibilmente con l'autonomia assegnatele dalla legge, di quelle da quest'ultima partecipate.

Ogni Ente, Associazione e Società promossa dalla Cisl dovrà dotarsi di proprio regolamento, assumendo quale parametro esclusivo il presente regolamento e prevedendo indennità e/o trattamenti economici indennitari per gli amministratori coerenti con le delibere dei Comitati Esecutivi di cui al comma precedente e che non possono in ogni caso oltrepassare i limiti previsti dalla tabella allegata.

ART. 16 - VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente regolamento ha vigenza dal 23.09.2015 al 31.12.2017

Ciascuna struttura, dovrà provvedere con deliberazione del Comitato Esecutivo, ad assumere integralmente la parte normativa del presente regolamento per quanto riguarda la tabella di riferimento economico indennitario ogni struttura, sulla base della propria compatibilità di bilancio, dovrà definire la propria tabella di riferimento purché i limiti massimi non superino i parametri definiti dal presente regolamento (Tabella allegata).

In via transitoria è stabilito che la prima approvazione delle norme previste dal presente regolamento, da parte dei Comitati Esecutivi di ciascuna struttura e la relativa applicazione dovranno avvenire entro il 15.10.2015.

ART. 17 – VIOLAZIONI E SANZIONI

Il mancato rispetto e/o la mancata applicazione del presente Regolamento, con i suoi allegati e tabelle, 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 (Artt. 40 e 41) e relative norme regolamentari.

Questa e altre gravi inadempienze all'applicazione del Regolamento, accertate con le modalità previste dalle norme dello Statuto e del Regolamento di attuazione, attiveranno la procedura per la decadenza dall'incarico elettivo ricoperto, fatte salve eventuali ulteriori sanzioni statutariamente previste.

(TABELLA)

TABELLA DIRIGENTI ELETTI - USR CISL LOMBARDIA - IN VIGORE DAL 15/06/2016										
Struttura/Livello	Lordo Nazionale in vigore (09/07/2015)	Ex Struttura/Livello	Lordo USR in vigore (1/1/2013)	Diff	% Diff	Incremento 15/06/2016 (50%)	ulteriore incremento 01/01/2017 (25%)	Nuovo Lordo USR in vigore 15/06/2016	Nuovo Lordo USR in vigore 01/01/2017	
USR > 300.000	4825,1		4502	323,1	7,18%	162	81	4664	4744	
UST > 100.000	4609,65		3870	739,65	19,11%	370	185	4240	4425	
UST da 70.000 a 100.000	3961,88		3870	91,88	2,37%	46	23	3916	3939	
UST da 30.000 a 70.000	3614,22		3401	213,22	6,27%	107	53	3508	3561	
UST da 20.000 a 30.000	3385,52		3401	-15,48	-0,46%			3386*	3386*	
FSR > 30.000			3401	-15,48	-0,46%			3386*	3386*	
UST fino a 20.000			3048	73,12	2,40%	37	18	3085	3103	
FSR fino a 30.000			3401	-279,88	-8,23%			3121*	3121*	
FSR da 8.000 a 20.000	3121,12		2628	493,12	18,76%	247	123	2875	2998	
		FSR da 5.000 a 20.000	3048	73,12	2,40%	37	18	3085	3103	
		FSR < 5.000	2628	493,12	18,76%	247	123	2875	2998	
		FST da 5.000 a 8.000	2628	190,88	7,26%	95	48	2723	2771	
		FST da 2.000 a 5.000	2415	403,88	16,72%	202	101	2617	2718	
(FST fino a 8.000)	2819,88	FST < 2.000	2276	542,88	23,85%	271	136	2547	2683	

* Il Dirigente mantiene il trattamento indicato nella colonna C (Lordo USR in vigore 1/1/2013) come previsto dal punto 5 della Delibera C.E. USR CISL Lombardia del 22/2/2016
 I valori retributivi si riferiscono a Dirigenti eletti dipendenti della struttura, con rapporto di lavoro a tempo pieno
 I valori retributivi, per il personale in aspettativa L.300, vanno diminuiti dell'aliquota previdenziale a loro carico (attualmente del 9,19%)
 L'indennità aggiuntiva per il Segretario Generale USR Lombardia è del 15% dell'indennità tabellare

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

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

Forfettario

Misto

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. Per i voli intercontinentali è rimborsabile la classe business.

1.2)

Auto propria: è rimborsabile il costo chilometrico della vettura di proprietà utilizzata, per un importo massimo di €. 0,45 al chilometro, proporzionalmente adeguato con cadenza biennale sulla base delle variazioni del costo medio della benzina verde.

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) Tutte le altre spese sostenute, anche se non documentate o non documentabili, sono rimborsabili – solo nel caso di rimborsi a piè di lista o misti – con un importo forfettario di €. 15,49 al giorno (€. 25,82 per l'estero).

MODALITÀ DI RIMBORSO

*) Può avvenire secondo le tre seguenti modalità, tutte egualmente valide e consentite:

- Piè di lista;
- Forfetario;
- Misto.

*) La scelta tra l'una o l'altra modalità è libera e può mutare per ogni singola trasferta.

*) Nell'ambito della stessa trasferta, deve essere però utilizzato un unico criterio.

*) Le spese di viaggio e trasporto sono sempre rimborsabili a piè di lista.

*) L'eventuale utilizzo del sistema forfetario o misto riguarda quindi solo le spese per vitto e alloggio.

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).

2) Forfetario

2.1) 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.

2.2) Spese per ristoranti, bar, alberghi

Il rimborso avviene erogando al lavoratore solamente un importo di €. 46,48 al giorno (77,47 se all'estero) che copre tutti i suddetti costi, indipendentemente dall'effettivo pernottamento e dalla durata della trasferta (anche se inferiore a una intera giornata).

2.3) Altre spese non documentate o non documentabili

Non è previsto né possibile alcun rimborso forfetario

3) Misto

3.1) 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.

3.2) Spese per ristoranti, bar, alberghi

a) Si rimborsa a piè di lista, il solo vitto o il solo alloggio. Per il costo non a piè di lista l'indennità forfetaria è ridotta di un terzo e diviene pari a €. 30,99;

b) Si rimborsa a piè di lista sia il vitto che l'alloggio. L'indennità forfetaria giornaliera è ridotta dei due terzi e diviene pari a €. 15,49, (€. 25,82 per l'estero).

3.3) Altre spese non documentate o non documentabili

Sono di fatto già ricomprese nella somma forfetaria giornaliera di €. 15,49 che si può erogare, in aggiunta al piè di lista di cui al precedente punto 3.2.

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 YYYYYY , 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 YYYYYY, destinataria dell'importo, che Vi indicherà anche le modalità di versamento della somma a favore della medesima.

Distinti saluti.

..... (nome e firma)

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.

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 YYYYYY quale segretario generale/componente della segreteria.

A seguito di mancata rielezione o di cessazione del mandato ai sensi dell'art. 17 dello Statuto Cisl, 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 XXXXXXXX, da me concordata e accettata, corrisponde integralmente alle nuove funzioni/incarichi/cariche.

Li.....

Nome e firma