Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIRIGENTI DEI CONSORZI ED ENTI DI SVILUPPO INDUSTRIALE

aderenti alla

F.I.C.E.I.

Federazione Italiana Consorzi ed Enti di Industrializzazione

Roma, 31 luglio 2025

In data 31.07.2025, a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale, le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

F.I.C.E.I.

Nelle persone di:
Dott. Andrea Ferroni

Dott. Costanzo Carrieri

Rag. Massimiliano Daga

Dott. Fabrizio Russo

Con l'assistenza dell'Avv. Marco Giardetti

Organizzazioni Sindacali

FEDERMANAGER: Dott. Mario Cardoni

Dott. Paolo Cucinotta

DIRSIND: Dott. Marcello Siddu

Dott. Giuseppe Laruffa

Dott. Nicola Boaretti

Dott.ssa Anna Rubino

Ing. Annamaria Perla

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Addì 31.07.2025, in Roma

tra

FICEI

E

DIRSIND - FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 maggio 2022 per i Dirigenti dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale - così come integrato dal Verbale di Accordo del 31 gennaio 2024 - per il periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027.

CCNL DIRIGENTI
01/01/2025 - 31/12/2027

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI DIRIGENTI DEI CONSORZI INDUSTRIALI

PARTE PRIMA
Costituzione del rapporto

Art. 1
Campo di Applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai Dirigenti, cosi come individuati nell'art. 2095 del C.C. dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale di cui all'art. 36 della Legge 5 ottobre 1991 n. 317, aderenti alla F.I.C.E.I., Federazione Italiana dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione, ed ai quali si applica la disciplina regolamentante il rapporto di lavoro di natura privatistica.
Il presente Contratto si applica inoltre agli Enti o Società che risultano da processi di trasformazione o liquidazione dei Consorzi di cui al comma precedente, nonché a società partecipate dagli stessi, nonché infine ad ogni altra persona giuridica che in tutto o in parte esercita funzioni analoghe a quelle dei Consorzi Industriali.

Art. 2
Qualifica e suo riconoscimento

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Sorto Dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di subordinazione di cui all'art.2094 del C.C. e che ricoprono negli Enti un ruolo caratterizzato da elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, esplicando le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi generali degli Enti. Sono Dirigenti: i Direttori e coloro che hanno responsabilità dirigenziali riconosciute e costanti. Ai fini dell'attribuzione della qualifica di Dirigente costituisce requisito necessario - oltre quelli prescritti per il restante personale dipendente - il possesso di norma del diploma di laurea, nonché dei requisiti professionali che verranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione in relazione alla posizione funzionale da ricoprire. Al Direttore è comunque garantita, ai fini organizzativi, la posizione apicale nell'ordinamento dell'Ente.
L'esistenza di fatto di tutte le condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e, quindi, l'applicabilità del presente contratto.
Laddove la funzione di Dirigente (nelle sue declinazioni di Direttore, Vice Direttore e Dirigente previste dal presente CCNL) venga svolta, ad interim o comunque a titolo temporaneo, da un dipendente, in possesso dei requisiti di cui al comma precedente, avente inquadramento non dirigenziale o non corrispondente:
i) andrà corrisposto per la durata del citato interim, quanto previsto dal presente CCNL come trattamento retributivo per la posizione corrispondente che si andrà a ricoprire;
ii) verrà riconosciuto per la durata dell'interim l'inquadramento nella categoria dirigenziale, qualora si tratti di un dipendente con qualifica inferiore.
Resta fermo, rispetto agli elementi sopra riportati, quanto previsto dall'art. 2103 c.c. o da eventuali accordi individuali che datore e lavoratore dovessero individuare rispetto agli stessi.

Art. 3
Costituzione del rapporto di lavoro

La costituzione del rapporto di lavoro del Dirigente del Consorzio può avvenire nelle seguenti forme:
- mediante chiamata diretta;
- mediante selezione;
- mediante concorso.

La scelta della modalità di costituzione del rapporto di lavoro di cui al primo comma viene stabilita dall'Organo competente dell'Ente.
Nell'ipotesi di costituzione del rapporto di lavoro mediante selezione il dipendente in servizio, a parità di merito, ha titolo preferenziale rispetto agli altri concorrenti.

Art. 4
Contratto a termine

Il contratto a termine è consentito nel rispetto delle norme di legge se motivato da carenze di particolari qualificazioni professionali nell'ente.

Art. 5
Assunzione o nomina

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

La costituzione del rapporto di lavoro del Dirigente deve essere comunicata per iscritto con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto, della tutela assistenziale e previdenziale che gli compete.
Il periodo di prova, limitatamente ai Dirigenti di nuova assunzione potrà essere concordato tra le parti per un periodo non superiore a sei mesi.
Nei casi che danno luogo alla sospensione del rapporto (malattia, chiamata alle armi e simili), il periodo di prova può essere prorogato per un periodo di tempo corrispondente.
Nel contratto scritto dell'assunzione o nomina deve, quindi, essere indicato:

- la data di inizio del rapporto di lavoro o la decorrenza della nomina;
- l'eventuale periodo di prova per i Dirigenti di nuova assunzione;
- la sede di residenza;
- il riconoscimento dell'applicazione integrale del presente Contratto e sue eventuali modifiche;
- l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- il trattamento economico;
- la tutela assistenziale e previdenziale che gli compete;
- eventuali altri elementi utili a precisare le condizioni del rapporto di lavoro del Dirigente.

Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal Dirigente.
Ogni variazione delle predette condizioni di assunzione, che intervenga nel corso del rapporto, deve essere concordata per iscritto.

Art. 6
Durata prestazione lavorativa

In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del Dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la durata della sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il Dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.
Per il trattamento economico e normativo delle festività valgono le disposizioni di legge vigenti.
In sostituzione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 16 maggio 1977 sulle festività abolite, le parti convengono che la festività civile la cui celebrazione è differita alla domenica successiva (4 novembre) sia retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile e che, in sostituzione delle quattro ex festività, siano previsti quattro giorni di permesso retribuito da fruire entro l'anno di maturazione ovvero, in mancanza, da compensare con la corrispondente retribuzione.
È consentito al Dirigente, a seguito di autorizzazione dell'Ente, di espletare incarichi professionali per altri enti o terzi privati, purché non siano incompatibili con le attività e gli interessi del Consorzio datore di lavoro e salva l'osservanza degli obblighi inerenti alla prestazione lavorativa.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

PARTE SECONDA
Svolgimento del rapporto

Art. 7
Ferie

Per ogni anno di servizio spetta al Dirigente un periodo di ferie pari a 30 giorni lavorativi nel caso di settimana lavorativa di 6 giorni, o 26 giorni lavorativi, nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni, al quale non può rinunciare.
Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche e i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge. Le ferie possono essere rinviate o interrotte per esigenze di servizio; possono essere interrotte per accertata malattia o infortunio che dia luogo a ricovero o che si protragga per un periodo superiore a 5 giorni. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, le spese sostenute dal Dirigente sono a carico dell'Amministrazione.
Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora previa delibera autorizzativa del Consiglio di Amministrazione debitamente motivata queste ultime non risultino comunque fruite, in tutto o in parte, entro il 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una indennità pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il primo mese dell'anno successivo a quello del mancato fruimento delle ferie.
La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il Dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.
L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo all'indennità sostitutiva.

Art. 8
Permessi

Al Dirigente possono essere concessi dall'Ente per gravi motivi, permessi cumulabili tra loro.
I periodi di permesso sono considerati utili come periodo di servizio a tutti gli effetti.
Rientrano in ogni caso nel computo dei permessi quelli previsti da specifiche disposizioni di legge: le assenze per nascita di figli, lutti familiari, trasferimento di abitazione.

Art. 9
Trattamento di malattia

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

- mesi 12 con retribuzione al 100%, elevato a 18 mesi per patologie oncologiche;
- mesi 6 con retribuzione al 30%;
- mesi 3 con aspettativa non retribuita.

Per la maturazione del periodo di comporto, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi negli ultimi tre anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa. Il periodo di aspettativa sarà ritenuto valido unicamente ai fini del computo del preavviso.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Trascorso il termine di cui ai commi precedenti il rapporto di lavoro può essere risolto, salvo diversa determinazione dell'Ente su richiesta formulata dall'interessato.

Art. 10
Aspettativa

Al Dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa non superiore ad un anno.
Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.
I Dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
La disposizione di cui al precedente comma si applica ai Dirigenti chiamati a ricoprire, nei sindacati firmatari del presente accordo, cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.
I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dell'Ente pubblico assicuratore. Durante tali periodi di aspettativa, l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei Dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e malattia, in relazione alla attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 11
Formazione e aggiornamento culturale e professionale

L'ente promuoverà la formazione e l'aggiornamento culturale e professionale consoni alle funzioni del Dirigente previa condivisione dei piani formativi a livello aziendale con l'eventuale rappresentanza sindacale aziendale o, in mancanza di questa, tra la Direzione aziendale e la sede Federmanager territorialmente competente.
Le parti si impegnano a promuovere la formazione e l'aggiornamento culturale e professionale del Dirigente attraverso le strutture dedicate della FICEI e di Federmanager, anche attraverso apposite convenzioni.
I programmi di formazione, sia relativamente ai Dirigenti sia con riguardo ai corsi avanzati di aggiornamento sono fruibili dai Dirigenti a titolo gratuito.
Le giornate di formazione e di aggiornamento saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'Ente e le giornate stesse considerate lavorative.
Nel comune interesse di promuovere un aggiornamento culturale e professionale consono alle funzioni dirigenziali, le Amministrazioni consortili adotteranno le idonee misure per favorire la partecipazione dei Dirigenti a corsi, seminari o ad altre iniziative culturali.

Nota a Verbale

Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente la formazione e l'aggiornamento culturale - professionale dei Dirigenti, le Parti, in attuazione di quanto

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

previsto dall'art. 17 della legge n. 196/97, verificheranno la possibilità di destinare il contributo integrativo dello 0,30% introdotto dall'art. 25 della legge n. 845/78, al Fondo per la formazione continua dei Dirigenti denominato Fondirigenti Giuseppe Taliercio e/o struttura indicata da FICEI.

Art. 12
Trattamento di maternità, di paternità e genitorialità condivisa

In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applicano le norme di cui alle Leggi 30 dicembre 1971 n. 1204, 9 dicembre 1977 n. 903, 5 febbraio 1992 n. 104 e D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successivi aggiornamenti.
Il trattamento spettante nei casi di assenze facoltative dopo l'astensione obbligatoria è il seguente:
fino ad un anno di vita del bambino: 100% della retribuzione per il primo mese, 80% per il secondo mese, 30% nei residui 4 mesi;
per malattia del bambino fino a tre anni di età 100% per il primo mese, 80% per il secondo mese, conservazione del posto per ulteriori periodi.
Detti periodi si intendono ricompresi nei limiti previsti per le assenze per malattia nel quinquennio.

Nota a Verbale

Le parti intendono promuovere l'adozione di misure di gestione flessibile della prestazione lavorativa per i Dirigenti con figli di età inferiore ai dodici anni o con figli con disabilità riconosciuta, ovvero per i Dirigenti che assistono parenti entro il terzo grado beneficiari della L. 104/1992, compatibilmente con la peculiare disciplina dell'orario di lavoro dei Dirigenti (art. 17, comma 5, lettera a), D.Lgs. 66/2023).

Art. 12 bis
Pari opportunità

1. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dagli Enti con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra Dirigente uomo e donna, sarà affidata all'osservatorio contrattuale da definirsi ed individuarsi, che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

Art. 13
Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio.

Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'Ente conserverà al Dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale, quest'ultima che sia tale da non consentirgli di riprendere le normali attribuzioni. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del Dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea usata

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i 30 mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.
Al riguardo, l'Ente deve stipulare, nell'interesse del Dirigente, una polizza che assicuri:
In aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio avvenuto in occasione d lavoro o di malattia professionale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione;
In caso di invalidità permanente parziale causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o da malattia professionale una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al comma precedente, sia proporzionale al grado di invalidità determinato secondo il formulario d'uso (in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30/6/1965 n. 1124 e successive modificazioni);
In aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio in occasione di lavoro o da malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione.
Agli effetti dei precedenti commi si considera:
infortunio, l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124/65.
Retribuzione il coacervo dei compensi di cui al secondo comma dell'art. 21 del presente contratto.
L'Ente provvederà altresì, a stipulare, nell'interesse del Dirigente, una polizza che assicuri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro per cause diverse da quella dell'infortunio avvenuto in occasione di lavoro e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari a Euro 300.000 (trecentomila) quando il Dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a Euro 400.000 (quattrocentomila) quando il nucleo familiare del Dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.
La quota di partecipazione del Dirigente sarà definita attraverso intesa aziendale. In mancanza di intesa aziendale il Dirigente concorrerà al costo del relativo premio nella misura del 50% del costo della polizza e comunque fino all'importo massimo di 300,00 (trecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'Ente sulla sua retribuzione.
Le somme rispettivamente assicurate ai sensi dei commi precedenti, nonché il concorso economico del Dirigente ivi stabilito opereranno dalla data di decorrenza del presente CCNL.
Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendalmente già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.
Rimangono in essere eventuali polizze *ad personam* se sostenute da principi di legge o di regolamento dell'Ente consortile quali forme integrative di previdenza.

Art. 14
Modifica delle entità istituzionali degli Enti

Nei casi di modifica soggettiva del datore di lavoro fermo restando quanto disposto dagli artt. 2504 e 2112 del Codice Civile, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

diritti acquisiti dal Dirigente.
Rientra nel campo di applicazione del comma precedente il caso in cui un nuovo soggetto subentra, in tutto o in parte, nelle funzioni, nei compiti, nel patrimonio, nei rapporti con il personale e, nelle posizioni attive e passive del Consorzio.
Nel caso di trasferimento di servizi o di funzioni a società controllate o partecipate, si garantisce al Dirigente il mantenimento del rapporto di lavoro, anche con l'utilizzo degli istituti del distacco.
Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il Dirigente, che nei casi sopra previsti venisse a subire pregiudizio della sua posizione funzionale, non intenda continuare il proprio rapporto, potrà procedere entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre che al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Art. 15
Ristrutturazione e riorganizzazione dell'Ente

L'Ente che risolva il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivandolo con la ricorrenza di un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione consortile, nonché di dismissione di servizi consortili, erogherà al Dirigente non altrimenti utilizzabile, oltre alle spettanze di fine rapporto, un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo di due mensilità di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata dal Dirigente.
L'indennità di che trattasi non potrà comunque superare le trenta mensilità.
È facoltà dell'Ente versare l'indennità supplementare in un'unica soluzione o in un numero di rate (mensili e di pari importo) pari agli anni di anzianità maturata dal Dirigente nella qualifica, sino ad un massimo di 15 rate a decorrere dal mese successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
Rientrano nella definizione di ristrutturazione e riorganizzazione esclusivamente i processi avviati nel singolo Ente per autonoma volontà dello stesso.

Art. 16
Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro rispetto al pensionamento

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro rispetto al pensionamento, che non avvenga per volontà del Dirigente (salvo quanto stabilito dagli artt. 14 e 17) o per giusta causa, quando questi abbia maturato almeno 30 anni di anzianità di servizio, l'Ente corrisponderà oltre al TFR una incentivazione economica pari a 24 mensilità di retribuzione.

Art. 17
Trasferimento del Dirigente

Il Dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'Ente.
Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'Ente al Dirigente con un

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 quando il Dirigente abbia familiari e conviventi a carico.
Al Dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per se e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità una tantum pari a tre mensilità e mezzo di retribuzione per il Dirigente con carichi di famiglia ed a due mensilità e mezzo per il Dirigente senza carichi di famiglia.
Gli importi erogati per i titoli di cui al precedente comma, attesa la particolare natura, non sono computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto.
Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione, anche l'Ente esplicherà il suo interessamento per agevolare il Dirigente.
Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro 5 anni dalla data del trasferimento, l'Ente dovrà rimborsare le spese relative al rientro del Dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.
Il Dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.
Il Dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al 2 comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, ed a una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del Dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno se uomo o il 50° se donna.

Nota a verbale
Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano all'Ente di rispettare i termini di preavviso di cui al 2° comma, il Dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.

Art. 18
Mobilità fra enti

Nell'ambito degli Enti cui si applica il presente contratto, o in quelli associati o collegati, nonché in società partecipate, il trasferimento, anche temporaneo, da un Ente ad un altro, a parità di livello funzionale, si verifica su domanda del Dirigente e successiva delibera degli Enti interessati al trasferimento, sempreché sussista la vacanza di organico.
L'Ente cui è rivolta la domanda di trasferimento esaminerà nel merito la rispondenza dei requisiti necessari e professionali posseduti dal richiedente rispetto alle caratteristiche del posto da ricoprire.
Il personale trasferito è esentato dal sostenere il periodo di prova purché abbia già superato analogo periodo presso l'Ente di provenienza.
Al Dirigente è assicurato il ricongiungimento, ai fini del trattamento di fine servizio, del servizio reso nell'Ente di provenienza. A tal fine i fondi precedentemente accantonati per il predetto titolo, continuano ad essere mantenuti nelle forme originariamente acquisite dal

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Dirigente.
Al Dirigente è garantito il trattamento previsto dal livello funzionale, oltre alla progressione economica maturata ed all'eventuale assegno *ad personam*.

Art. 19
Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

1. La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Ente, che provvede a propria cura e spese attraverso polizze assicurative RCT e RCO.
2. È altresì a carico dell'ente la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. L'Ente provvede a sua cura e spese a stipulare idoneo contratto assicurativo a copertura dei danni da essa subiti in conseguenza dei predetti fatti, nei limiti su esposti, salvo migliorie offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del Dirigente.
3. Entrambe le coperture di cui ai commi 1 e 2 prevedono la rinuncia alla rivalsa sul Dirigente responsabile.
4. Sono a carico dell'Ente le spese legali, per ogni grado di giudizio, che il Dirigente dovesse sostenere per procedimenti civili promossi da terzi nei suoi confronti per le fattispecie di cui ai commi precedenti. Sono a carico dell'Ente anche le spese legali sostenute dal Dirigente per fatti compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni:
- per difendersi in procedimenti contabili ed amministrativi;
- per rispondere all'invito a dedurre della Corte dei Conti;
- per opporsi a provvedimenti contravvenzionali adottati nei confronti del Dirigente dagli organi di vigilanza e controllo o dalle agenzie e autorità indipendenti.
5. Ove si apra procedimento penale nei confronti del Dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, il Dirigente che risolva il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari a metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. Ove si apra procedimento penale nei confronti del Dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Ente che provvederà al relativo pagamento, fatta salva la rivalsa di cui al comma 8. L'Ente fa assistere il Dirigente da un legale che sia di gradimento del Dirigente stesso.
7. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi dall'1 al 6 si applicano al Dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
8. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi 4, 5 e 6 sono escluse nei casi di dolo e colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. In tali casi l'Ente conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine lavoro ed in ogni altra forma consentita dalla legge.
9. Le coperture assicurative per le responsabilità del Dirigente che non sono poste in capo all'ente dalle clausole del presente contratto collettivo di lavoro nonché per le fattispecie in cui la legge dichiara nulli i contratti di assicurazione stipulati dal datore di lavoro a favore di Dirigenti o amministratori (1) sono a carico del Dirigente. L'Ente è tenuto in ogni caso ad informare per iscritto il Dirigente circa la possibilità di accedere ad una

polizza assicurativa, individuata dalle Parti stipulanti il presente CCNL per la copertura dei rischi di cui sopra, indicando le condizioni contrattuali e l'importo del premio. Le Parti sono impegnate ad individuare una polizza assicurativa che includa anche i casi di colpa grave e che copra anche le spese legali a carico del Dirigente, in ogni grado di giudizio ed in qualsiasi sede penale, civile, amministrativa, contabile, previdenziale, davanti agli organi di vigilanza e controllo o tributaria per procedimenti promossi in relazione alle responsabilità contemplate nel presente comma.
10. È rimessa alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare apposita disciplina volta a regolamentare le ipotesi di irrogazione di sanzioni pecuniarie (ammende, oblazioni, ecc.) o di proposte di pagamento volte ad impedire l'avvio di un procedimento penale nei confronti del Dirigente e di conseguenti interventi di sostegno da parte del Consorzio.

(1) Vedi legge 24 dicembre 2007 n. 244 art. 3 comma 59

Art. 19-bis
Provvedimenti di limitazione alla libertà personale

1. Il rinvio a giudizio del Dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento. In caso di provvedimento di limitazione alle libertà della persona che impedisce lo svolgimento dell'attività lavorativa il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione. In particolare, al Dirigente sospeso dal servizio mediante provvedimento di limitazione alle libertà della persona è corrisposta una indennità transitoria pari al 50 per cento del trattamento tabellare, gli assegni per il nucleo familiare, nonché la retribuzione di anzianità.
2. Le garanzie e le tutele di cui al precedente comma sono escluse nei casi di dolo e colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. In tali casi l'Ente conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine lavoro ed in ogni altra forma consentita dalla legge. In tutti gli altri casi (provvedimento di: archiviazione, non luogo a procedere, non doversi procedere, assoluzione, annullamento o mancata irrogazione della sanzione disciplinare) quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità transitoria, verrà conguagliato con quanto dovuto al Dirigente se fosse rimasto in servizio.
3. Quanto previsto dal presente articolo: i) si applica anche ai procedimenti insorti nei 24 mesi precedenti alla decorrenza del presente CCNL ai fini della nascita del diritto; ii) in tale ultimo caso il diritto ad eventuali erogazioni previste dal presente articolo sorgerà dal 1° gennaio 2021 (12 mesi antecedenti dalla data di decorrenza del presente CCNL) senza diritto ad eventuali corresponsioni relative a mesi e periodi antecedenti.

Art. 20
Trattamento economico

Il trattamento economico del Dirigente viene convenuto tra l'Ente ed il Dirigente stesso.
Esso non potrà, comunque, essere inferiore al trattamento economico minimo annuo garantito, comprensivo della tredicesima e quattordicesima, così definito:
a. al 31 dicembre 2025, a valere dall'anno 2025, in euro 76.500,00 (euro

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

settantaseimilacinquecento/00) ;
il trattamento economico minimo annuo garantito sopra specificato per il Dirigente con anzianità di servizio fino a 6 (sei) anni è maggiorato di un elemento annuale aggiuntivo della retribuzione:

a.1 per i Dirigenti in servizio con anzianità di servizio fino a 6 (sei) anni:
- € 9.300,00 (novemilatrecento/00) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 23.300,00 (ventitremilatrecento/00) con riferimento ai Direttori;

a.2 per i Dirigenti in servizio con anzianità di servizio superiore ai 6 (sei) anni compiuti:
- € 8.900,00 (ottomilanovecento/00) con riferimento ai Dirigenti;
- € 19.500,00 (diciannovemilacinquecento) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 35.500,00 (trentacinquemilacinquecento/00) con riferimento ai Direttori;

a.3 Ai Dirigenti in servizio con anzianità di servizio con la qualifica di Dirigente superiore ai 12 (dodici) anni compiuti, è riconosciuto, in aggiunta al trattamento economico minimo annuo garantito sopra specificato per il Dirigente con anzianità di servizio superiore ai 6 (sei) anni compiuti, ed in sostituzione dell'assegno previsto dai precedenti CCNL per i Dirigenti in servizio alla data del 31/12/1999, un elemento annuale aggiuntivo della retribuzione di:
- € 5.070,00 (cinquemilasettanta/00) con riferimento ai Dirigenti;
- € 5.810,00 (cinquemilaottocentodieci/00) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 6.860,00 (seimilaottocentosessanta/00) con riferimento ai Direttori;

b. al 31 dicembre 2026, a valere dall'anno 2026, in euro 79.500,00 (euro settantanovemilacinquecento/00);
il trattamento economico minimo annuo garantito sopra specificato per il Dirigente con anzianità di servizio fino a 6 (sei) anni è maggiorato di un elemento annuale aggiuntivo della retribuzione:

b.1 per i Dirigenti in servizio con anzianità di servizio fino a 6 (sei) anni:
- € 9.700,00 (novemilasettecento/00) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 24.200,00 (ventiquattromiladuecento/00) con riferimento ai Direttori;

b.2 per i Dirigenti in servizio con anzianità di servizio superiore ai 6 (sei) anni compiuti:
- € 9.200,00 (novemiladuecento/00) con riferimento ai Dirigenti;
- € 20.300,00 (ventimilatrecento/00) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 36.900,00 (trentaseimilanovecento/00) con riferimento ai Direttori;

b.3 Ai Dirigenti in servizio con anzianità di servizio con la qualifica di Dirigente superiore ai 12 (dodici) anni compiuti, è riconosciuto, in aggiunta al trattamento economico minimo annuo garantito sopra specificato per il Dirigente con anzianità di servizio superiore ai 6 (sei) anni compiuti, ed in sostituzione dell'assegno previsto dai precedenti CCNL per i Dirigenti in servizio alla data del 31/12/1999, un elemento annuale aggiuntivo della retribuzione di:
- € 5.070,00 (cinquemilasettanta/00) con riferimento ai Dirigenti;
- € 5.810,00 (cinquemilaottocentodieci/00) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 6.860,00 (seimilaottocentosessanta/00) con riferimento ai Direttori;

c. al 31 dicembre 2027, a valere dall'anno 2027, in euro 82.500,00 (euro ottantaduemilacinquecento/00);
il trattamento economico minimo annuo garantito sopra specificato per il Dirigente con anzianità di servizio fino a 6 (sei) anni è maggiorato di un elemento annuale aggiuntivo della retribuzione:

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

c.1 per i Dirigenti in servizio con anzianità di servizio fino a 6 (sei) anni:
- € 13.100,00 (tredicimilacento/00) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 25.200,00 (venticinquemiladuecento/00) con riferimento ai Direttori;

c.2 per i Dirigenti in servizio con anzianità di servizio superiore ai 6 (sei) anni compiuti:
- € 9.600,00 (novemilaseicento/00) con riferimento ai Dirigenti;
- € 21.100,00 (ventunomilacento/00) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 38.300,00 (trentottomilatrecento/00) con riferimento ai Direttori;

c.3 Ai Dirigenti in servizio con anzianità di servizio con la qualifica di Dirigente superiore ai 12 (dodici) anni compiuti, è riconosciuto, in aggiunta al trattamento economico minimo annuo garantito sopra specificato per il Dirigente con anzianità di servizio superiore ai 6 (sei) anni compiuti, ed in sostituzione dell'assegno previsto dai precedenti CCNL per i Dirigenti in servizio alla data del 31/12/1999, un elemento annuale aggiuntivo della retribuzione di:
- € 5.070,00 (cinquemilasettanta/00) con riferimento ai Dirigenti;
- € 5.810,00 (cinquemilaottocentodieci/00) con riferimento ai Vice Direttori;
- € 6.860,00 (seimilaottocentosessanta/00) con riferimento ai Direttori;

È rimessa alla contrattazione individuale la determinazione di un apposito elemento aggiuntivo da corrispondere in favore dei Dirigenti che, in forza di Regolamento, procura o incarico formale siano gravati di specifiche responsabilità in materia di salute e sicurezza del lavoro e di ambiente da cui possono derivare sanzioni personali dirette. Come parametro per determinare l'ammontare dell'elemento aggiuntivo verrà utilizzato il carico di responsabilità attribuito al Dirigente.

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere alla data di decorrenza del presente CCNL.

Ai fini del riconoscimento dell'anzianità di servizio nell'Ente, si fa riferimento anche all'anzianità di servizio con funzioni dirigenziali maturata negli enti proprietari, collegati o partecipati dal Consorzio stesso.

Art 21
Contratti a tempo determinato

Per i contratti a tempo determinato si fa totale rinvio alla contrattazione locale.

Art. 22
Contrattazione legata ad obiettivi

1. 1.L'Ente e il Dirigente pattuiscono importi variabili aggiuntivi del trattamento economico di cui all'art. 20, determinandone anche la periodicità, comunque non superiore a 12 mesi, collegati al raggiungimento di obiettivi aziendali concordati in base a quanto previsto dall'Allegato n. 1 o definiti sulla base di specifici accordi aziendali.
2. La declinazione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al comma precedente, unitamente alla realizzazione in Ente di politiche retributive forma oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

aziende.
Nell'allegato n. 2 le Parti hanno individuato 2 (due) modelli esemplificativi idonei allo scopo.
Qualora non sia applicato quanto previsto dal comma 1 in caso di mancata formulazione di una proposta da parte dell'Ente, il Dirigente avrà diritto all'indennità sostitutiva di seguito regolata:
al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con qualifica di Dirigente e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso, al Dirigente verrà corrisposto un aumento dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso, al Dirigente verrà corrisposto un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a € 200,00 (duecento/00) mensili, a partire dal compimento del biennio di anzianità in corso alla data del 1° gennaio 2012. Tale indennità sostitutiva non potrà in ogni caso essere superiore, in virtù dei vari scatti biennali, all'importo di € 800,00 (ottocento/00) mensili.

Art. 23
Trattamento economico del Dirigente in missione

Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio al Dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari al 2% del minimo mensile contrattuale base, per ogni giorno di trasferta. Resta inteso che, per missioni di durata inferiore alle dodici ore, l'importo aggiuntivo precedentemente citato si riduce proporzionalmente alla frazione in dodicesimi.
Per l'uso della propria auto al Dirigente sono rimborsate le spese chilometriche di viaggio secondo il Tariffario ACI.
In caso di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra Ente e Dirigente. In ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al I comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.
Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e sono suscettibili di assorbimento in eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto allo stesso titolo.

Art. 24
Premi di anzianità

A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi il periodo di appartenenza nell'Ente quale Dirigente.
Per il periodo di anzianità maturato è riconosciuto al Dirigente:
- al compimento del 10° anno di servizio effettivo, prestato dal Dirigente presso il medesimo Ente o dallo stesso riconosciuto, un premio di anzianità una tantum pari al 4% della retribuzione annuale spettante al Dirigente al momento in cui il suddetto diritto matura;
- al compimento del 15° anno di servizio effettivo, prestato dal Dirigente presso il medesimo Ente o dallo stesso riconosciuto, un premio di anzianità una tantum pari al 4% della retribuzione annuale spettante al Dirigente al momento in cui il suddetto

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

diritto matura;

- al compimento del 20° anno di servizio effettivo, prestato dal Dirigente presso il medesimo Ente o dallo stesso riconosciuto, un premio di anzianità una tantum pari all'8% della retribuzione annuale spettante al Dirigente al momento in cui il suddetto diritto matura;
- al compimento del 25° anno di servizio effettivo, prestato dal Dirigente presso il medesimo Ente o dallo stesso riconosciuto, un premio di anzianità una tantum pari all'8% della retribuzione annuale spettante al Dirigente al momento in cui il suddetto diritto matura.
- al compimento del 30° anno di servizio effettivo, prestato dal Dirigente presso il medesimo Ente o dallo stesso riconosciuto, un premio di anzianità una tantum pari all'8% della retribuzione annuale spettante al Dirigente al momento in cui il suddetto diritto matura.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per raggiunti limiti di età o per dimissioni volontarie, al Dirigente saranno riconosciute agli effetti del premio di anzianità tante quote quanti sono gli anni e i mesi maturati. Per anni maturati si intendono anche le frazioni superiori a sei mesi. Per mese maturato si intende la frazione superiore a 15 giorni. Restano salve le condizioni di miglior favore fino ad oggi applicate.

PARTE TERZA
Risoluzione del rapporto

Art. 25
Estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può essere estinto ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c. Il recesso deve essere comunicato in forma scritta a mezzo raccomandata a.r.
Nel caso di recesso dell'Ente quest'ultimo deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato indicandone contestualmente i motivi ed il preavviso, se spettante.
Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'Ente, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui al successivo art. 31.
Il ricorso dovrà essere inoltrato alla rappresentanza sindacale firmataria del presente contratto, a mezzo raccomandata A.R. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.
Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al Dirigente delle indennità di cui agli art. 27) e 28).
Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 3° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del Dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 26
Preavviso

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà di una delle parti, la parte recedente deve dare il preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

a) risoluzione disposta dall'Amministrazione;
b) mesi 7 di preavviso se il Dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
c) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi di preavviso.
d) risoluzione per dimissioni volontarie quattro mesi.

In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il Dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.
È in facoltà del Dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia durante il preavviso, senza che da ciò gli si deve alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del T.F.R.
Compatibilmente con la legislazione vigente l'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.
Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al Dirigente uscente di prestare servizio, senza il suo consenso, alle dipendenze del Dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.
Agli effetti di cui alla lettera b) del 1 comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno eguale o superiore al semestre.

Art. 27
Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto spetterà al Dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 26, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del cod. civ., come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.
Le somme di cui al comma che precede, a carico di appositi fondi di bilancio del Consorzio, saranno investite, mediante polizze collettive vita, ossia (polizze aziendali) a beneficio intero.
In caso di adesione del Dirigente al Fondo di previdenza complementare a carattere integrativo di cui al successivo art. 29-bis è fatta salva la possibilità di conferire la quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto a tale Fondo, in base a quanto previsto dalla normativa in materia.
Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del cod. civ., per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione, gli importi di retribuzione variabile collegati al raggiungimento di obiettivi ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al Dirigente nella misura convenzionalmente concordata, nonché le partecipazioni agli utili e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Art. 27/bis
Indennità in caso di morte

In caso di morte del Dirigente, l'Ente corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 27. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art. 28
Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

A domanda del Dirigente il trattamento di fine rapporto può essere anticipato con riferimento al 6° comma e seguenti dell'art. 2120, Codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da specifici accordi aziendali.

PARTE QUARTA
Tutele assistenziali e previdenziali

Art. 29
Previdenza

Per i contributi relativi al trattamento di previdenza si intende fatto rinvio alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Art. 29/bis
Previdenza complementare a carattere integrativo

Per il trattamento di previdenza complementare valgono le norme contrattuali che disciplinano il regime applicabile ai Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (adesione al Previndai).

Art. 29/ter
Welfare aziendale

Le parti firmatarie del presente contratto concordano nel ritenere che adeguate iniziative di welfare, da attuare a livello aziendale, previo incontro con le RSA ove esistenti, costituiscano un valore aggiunto nel trattamento complessivo da riservare ai Dirigenti e si impegnano a proporre iniziative di sensibilizzazione degli Enti su queste tematiche.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Art. 30
Assistenza sanitaria

L'assistenza di malattia ai Dirigenti è assicurata dal Servizio Sanitario Nazionale ai sensi della Legge 23 dicembre 1978, n° 833 e successive modificazioni e integrazioni.
I Dirigenti potranno aderire al Fondo Assistenza Sanitaria Dirigenti Industria (FASI). In tal caso l'ente provvederà a versare il contributo sia a suo carico sia a carico del Dirigente, previa trattenuta sulla retribuzione, secondo le medesime modalità ed i medesimi importi determinati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.
Le parti concordano di aderire alla proposta sanitaria "prodotto unico Fasi - Assidai - pacchetto base", per la quale gli enti si faranno carico del 50% della copertura sanitaria, anche per la parte a carico del dirigente.

PARTE QUINTA
Tutele sindacali del rapporto

Art. 31
Collegio Arbitrale

È istituito a cura della F.I.C.E.I. e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto a cui il Dirigente ha conferito delega, un Collegio arbitrale nazionale a cui può essere demandato di comune accordo fra le parti il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi del precedente articolo 25.
Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato dalla F.I.C.E.I., uno dalle OO.SS. ed uno con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordato o, in mancanza di ciò sarà designato - su richiesta di uno o di entrambe le organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.
Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.
Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.
Salvo diverso accordo tra le organizzazioni delle due parti, il Collegio ha sede presso gli uffici della F.I.C.E.I. a cui sono demandate funzioni di segreteria.
Il Collegio arbitrale sarà investito dalla vertenza su istanza a mezzo di raccomandata a/r dalle OO.SS., che trasmetterà copia del ricorso, sottoscritto dal Dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento stesso ai sensi del precedente art. 25.
Copia dell'istanza, sempre a mezzo raccomandata a/r, deve essere trasmessa per conoscenza al Consorzio.
Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte delle OO.SS.
Il Collegio presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare, il tentativo di conciliazione.
Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

riunione di cui all'8° comma, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.
Durante il mese di agosto sono sospesi i termini procedurali di cui al presente articolo.
Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del Dirigente a termine del presente articolo, disporrà contestualmente la reintegra ai sensi dell'art. 1 della Legge 108/90 o, fermo restando il diritto al risarcimento dei danno così come previsto al quarto comma del medesimo art. 1 della legge 108/90, al Dirigente è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 20 mensilità di retribuzione globale di fatto aumentata, in relazione dell'età del Dirigente licenziato ove questa risulti tra i 50 e i 62 anni, nelle seguenti misure:
7 mensilità in corrispondenza del 56° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 55° e 57° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 54° e 58° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 53° e 59° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 52° e 60° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 51° e 61° anno compiuto;
1 mensilità in corrispondenza del 50° e 62° anno compiuto;
In ogni caso, e fermo rimanendo il diritto del Dirigente di adire l'autorità giudiziaria, allo stesso viene concesso un termine di 30 giorni per optare sulle proposte transattive prospettate dal Collegio.
Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa.
Le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

Nota a Verbale:
Le tutele previste dal presente articolo che stabiliscono il diritto del Dirigente alla reintegrazione nel posto di lavoro e al relativo risarcimento del danno ex art. 1, legge n. 108/1990 costituiscono norme di c.d. "miglior favore" riconosciute al Dirigente dal presente CCNL rispetto alla normativa ordinaria di legge in quanto norme pattizie derogatorie e di miglior favore rispetto alla disciplina generale (Vedi Verbale Commissione Paritetica del 16.02.2021).

Art. 31 bis
Divieto di cumulo indennità derivanti da risoluzione

Laddove vengano a concorrere le indennità legate alla risoluzione del rapporto di lavoro previste dal CCNL Dirigenti Ficei agli artt. 15, 16 e 31, le stesse:
- non saranno tra loro cumulabili e, pertanto, la rivendicazione (che rimarrà discrezione del Dirigente) o percezione dell'una da parte del Dirigente interessato escluderà la possibilità per lo stesso (equivalendo a rinuncia) di richiedere o percepire l'altra;
- saranno percepibili, nelle forme di cui al punto che precede secondo le procedure previste a tal fine dal presente CCNL o, in mancanza, dalla legge.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Art. 32
Rappresentanze sindacali aziendali

I Sindacati potranno nominare un rappresentante sindacale aziendale tra i Dirigenti dell'Ente.
In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare il nominativo del Dirigente investito di tale rappresentanza al Consorzio interessato ed alla FICEI.
In particolare, il rappresentante sindacale potrà esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali.
In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007, i Consorzi e le RSA, o, in mancanza, la sede Federmanager territorialmente competente, si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di consultazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto all'art. 22 del presente contratto. Saranno altresì oggetto di consultazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.
Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dai Consorzi, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 25/2007.
Le parti concordano che i Consorzi non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'Ente e/o creare notevoli difficoltà.
Entro il primo semestre di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. n.25/2007.
Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al d.lgs. n. 25/2007.

Art. 33
Controversie individuali di lavoro

Fermo quanto disposto all'art. 31, in caso di controversie individuali relative al rapporto di lavoro le Parti possono esperire un tentativo di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo si formerà un verbale, che dovrà essere sottoscritto dalle Parti nonché dalle rispettive Organizzazioni Sindacali, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli arti. 410 e 411 c.p.c.

Art. 34
Interpretazione del Contratto

Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione Paritetica composta da rappresentanti della FICEI e delle Organizzazioni Sindacali

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

firmatarie del presente contratto.
La composizione ed il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma sono disciplinati dal Regolamento annesso al presente contratto sub allegato.

Art. 35
Forme di tutela del rapporto

Per quanto non previsto dal presente contratto, al Dirigente si applicano le norme del Codice Civile sul rapporto di lavoro e le norme vigenti in materia.

Art. 35/bis
Contributi sindacali

I Consorzi opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai Dirigenti all'Associazione Sindacale Dirigenti dei Consorzi di Sviluppo Industriale (DIRSIND), previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

PARTE SESTA
Disposizioni generali

Art. 36
Decorrenza e durata del Contratto Collettivo Nazionale

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2025, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2027.
Tre mesi prima della scadenza le parti stipulanti, su proposta avanzata da una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, sono tenute a dare avvio al confronto per il suo rinnovo.

Art. 37
Norme di salvaguardia

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore stipulate nei contratti individuali e aziendali.

Art. 38
Assistenza CCNL

Considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipula e per la successiva consulenza, ogni Ente che applica il presente contratto dovrò versare un contributo di assistenza "una tantum" pari ad € 2.500 alla FICEI, da versarsi entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del CCNL o del rinnovo dello stesso.
Ogni Dirigente in servizio non iscritto a DIRSIND-FEDERMANAGER dovrà versare alla

suddetta Associazione sindacale una quota di € 200,00 per ogni anno di vigenza del contratto, entro il 30 gennaio di ogni anno, tramite l'Ente che provvederà a trattenere l'importo ed effettuare il relativo versamento.

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

ALLEGATO

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA EX ART. 34 C.C.N.L.

Art 1

La Commissione Paritetica prevista dall'art. 34 è composta da 4 Membri:
2 designati dalla FICEI, 2 designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo.
La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione ed applicazione del C.C.N.L., formalmente sollevate da una delle parti firmatarie.

Art. 2

La Commissione viene convocata dal Presidente della FICEI su istanza di uno dei soggetti stipulanti il presente contratto, il quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

Art. 3

Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede della FICEI. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.
La Commissione si pronuncerà entro un mese dalla prima riunione.

Art. 4

Al termine dell'esame verrà redatto in triplice copia il verbale conclusivo dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.
Qualora non si raggiunga alcuna decisione, cioè in caso di parità, i singoli Membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno

opportune.
Copia del verbale sarà inviata ai soggetti stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.

ALLEGATO 2 – Sistema di Incentivazione
Si rimanda all' allegato di cui al CCNL Dirigenti 2022/2024

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025

Prot. 121_2025 - Trasmissione CCNL Dirigenti Consorzi Industriali 2025-2027

Da **informazioni@ficei.it** <informazioni@ficei.it>

A **A: AVELLINO** <info@asi.av.it>, **BARI** <segreteriagenerale@consorzioasibari.it>, **info@consorzioasibari.it** <info@consorzioasibari.it>, **morelli@asibn.it** <morelli@asibn.it>, **presidente@asibn.it** <presidente@asibn.it>, **FOGGIA** <segreteria@asifoggia.it>, **COSEF** <info@cosef.fvg.it>, **MATERA** <info@csi.matera.it>, **MONFALCONE** <coseveg@coseveg.it>, **OLBIA** <direzione@cines.it>, **ORISTANO** <info@ciporistano.it>, **massidaga66@gmail.com** <massidaga66@gmail.com>, **PONTEROSSO** <info@ponterosso.it>, **SASSARI** <protocollo@cipss.it>, **TARANTO** <segreteria@asitaranto.it>, **protocolloasitaranto@pec.it** <protocolloasitaranto@pec.it>, **TERMOLI** <info@cosib.it>, **TOLMEZZO <** <info@carniaindustrialpark.it>, **VERONA** <consorzio.zai@qevr.it>, **info@arapabruzzo.it** <info@arapabruzzo.it>, **NIP** <info@consorzionip.it>, **NUORO PRATOSARDO** <info@zirnuoropratosardo.it>, **presidente@cacip.it** <presidente@cacip.it>, **ASCOLI PICENO** <info@picenoconsind.com>, **CONSORZIO ASI** <consorzio.asilecce@legalmail.it>, **CAGLIARI** <cacip@legalmail.it>, **Antonio Visconti** <avisconti@viscontieassociati.com>, **presidente@asisalerno.it** <presidente@asisalerno.it>, **CASERTA** <info@asicaserta.it>, **protocollo@consorziolazio.it** <protocollo@consorziolazio.it>, **BRINDISI** <segreteria@asi.br.it>, **BENEVENTO** <info@asibn.it>, **segreteria@civillacidro.it** <segreteria@civillacidro.it>, **ufficiopersonale@cipnuoro.it** <ufficiopersonale@cipnuoro.it>, **direzione@cipnuoro.it** <direzione@cipnuoro.it>, **TECNOPARCO** <mailbox@tecnoparco-vba.it>, **Nicola Savino** <nicolasavino47@libero.it>, **info@cgssalerno.it** <info@cgssalerno.it>, **info@cipnes.it** <info@cipnes.it>, **APUANA** <amministrazione@consorzio.zia.ms.it>, **TORTOLI' ARBATAX** <protocollo@consorzioindustriale.it>

Data lunedì 4 agosto 2025 - 11:06

Si trasmette documentazione in oggetto.

Cordialità

CCNL Dirigenti Consorzi Industriali_2025-2027.zip
Prot. 121_2025 - Trasmissione CCNL Dirigenti Consorzi Indust riali 2025-2027.pdf

Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Avellino - prot. 0005187 del 04-08-2025