



REGOLAMENTO

**Trattamenti normativi e indennità
economiche per i Dirigenti Eletti e
Dirigenti di Enti, Associazioni,
Società e similari
promosse/partecipate dalla CISL**

Approvato all'unanimità dal Comitato Esecutivo Ust-Cisl Cuneo

in data 16 settembre 2015

Con le modifiche approvate all'unanimità dal Comitato Esecutivo Ust-Cisl Cuneo

in data 19 Settembre 2016

Vigenza: 16/09/2015 – 15/09/2019

INDICE

PREAMBOLO	PAG. 4
ART. 1 – IL DIRIGENTE ELETTIVO	PAG. 6
ART. 2 – TRATTAMENTO ECONOMICO INDENNITARIO	PAG. 6
ART. 3 – INDENNITÀ ORDINARIA	PAG. 7
ART. 4 – ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA	PAG. 7
ART. 5 – ASPETTATIVA SINDACALE RETRIBUITA	PAG. 8
ART. 6 – RIMBORSO SPESE VIAGGIO, VITTO E ALLOGGIO	PAG. 8
ART. 7 – UTILIZZO AUTO DELL'ORGANIZZAZIONE	PAG. 9
ART. 8 – RIMBORSI PER TRASFERIMENTO	PAG. 9
ART. 9 – TRATTAMENTO PER MOBILITÀ	PAG. 9
ART. 10 – TRATTAMENTO DI FINE MANDATO	PAG. 10
ART. 11 – POLIZZE ASSICURATIVE	PAG. 10
ART. 12 – INDENNITA' DI CESSAZIONE DALLA CARICA	PAG. 10
ART. 13 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE	PAG. 11
ART. 14 – COMPENSI PER DIRIGENTI DELLA FNP	PAG. 12
ART. 15 – INCARICHI DI RAPPRESENTANZA	PAG. 12
ART. 16 –	PAG. 13
TRATTAMENTO PER PRESIDENZE – RESPONSABILI ENTI COLLATERALI, ASSOCIAZIONI PROMOSSE E SOCIETÀ PARTECIPATE DALLA CISL E SIMILARI	
ART. 17 – VIGENZA	PAG. 14
ART. 18 – VIOLAZIONI E SANZIONI	PAG. 14

ALLEGATI E TABELLE

Allegato 1 –	PAG. 15
Rimborsi spese (trasporto, vitto, alloggio) a piè di lista, forfettari, misti	
Allegato 2 –	PAG. 18
Dichiarazione Dirigente per consigli di amministrazione / collegio sindacale / commissione istituzionale / comitati ecc...	
Allegato 3 –	PAG. 19
Dichiarazione della struttura sindacale per incarichi nei consigli di amministrazione / collegio sindacale / commissione istituzionale / comitati ecc...	
Allegato 4 – Dichiarazione del dirigente sindacale	PAG. 21
Tabella 1 – Indennità economiche massime FNP	PAG. 22
Tabella 2 –	PAG. 23
Indennità economiche massime lorde omnicomprensive	

PREAMBOLO

Al fine di disciplinare il rapporto economico/indennitario e normativo dei Dirigenti -anche se legati dal vincolo di dipendenza (operatori/quadri)-che siano stati eletti all'intero delle Segreterie costituite presso tutti i livelli della Organizzazione Sindacale Cisl, viene emanato il presente Regolamento con le disposizioni che seguono.

Le strutture di ogni livello sono tenute al rispetto del seguente Regolamento che deve essere recepito attraverso una deliberazione dei Comitati Esecutivi.

Fino a tale adempimento il Regolamento non può essere invoca ed 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 Fderazione e Confederali, entro 30 giorni dalla data di approvazione del 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. 18).

Le Segreterie sono altresì tenute al puntuale assolvimento degli obblighi previdenziali, assistenziali e fiscali, nonché afferenti al TFR-TFM e alla previdenza complementare, rispondendo in caso di loro inosservanza, sia sul piano amministrativo sia, preve 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 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 l'art. 4 del Regolamento di attuazione dello Statuto).

In tale ottica, ed al fine di garantire la piena applicabilità della normativa statutaria e regolamentare (art. 27/d, art. 42 Statuto e art. 55 del Regolamento di attuazione dello Statuto) gli organismi statuari 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.4 del 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 CdA degli Enti e delle Associazioni delle Società partecipate dalla Cisl, 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.

ARTICOLO 1 – IL DIRIGENTE ELETTIVO

I dirigenti elettivi della Cisl, componenti delle Segreterie, a tutti i livelli, 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.

L'assunzione dell'incarico di dirigente eletto 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 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 ad accettare esplicitamente il nuovo trattamento normativo ed economico indennitario (Tab. 2). 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 nazionali e regionali-interregionali la trattenuta sindacale sarà attribuita alle strutture sindacali territoriali della categoria in cui il soggetto è iscritto.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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 2 allegata al presente regolamento, che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

ARTICOLO 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 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 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. 10.

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 Previdenziale, la richiesta di aspettativa.

ARTICOLO 5 – ASPETTATIVA SINDACALE RETRIBUITA

I dirigenti eletti, in aspettativa sindacale retribuita, dovranno presentare idonea documentazione (busta paga del datore di lavoro oppure Certificazione Unica) 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.

L'indennità applicata deve essere rapportata alle ore mensili di aspettativa sindacale.

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. 10 comma 1).

Qualora il/la 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 (Tab. 2).

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

ARTICOLO 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'allegato 1), del presente Regolamento.

Ai dirigenti eletti e al personale Ust-Cisl Cuneo (si veda specifico regolamento), in sostituzione del servizio mensa, vengono erogati i ticket restaurant per un importo pari a € 5,00 per ogni giornata lavorativa.

ARTICOLO 7 – UTILIZZO DELL'AUTOVETTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Per lo svolgimento dell'attività sindacale la struttura, laddove ve ne siano i presupposti di convenienza per la struttura stessa, in alternativa ai rimborsi chilometrici per l'utilizzo di un'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.

L'auto da mettere a disposizione per l'attività sindacale dovrà essere di media cilindrata, di costo medio.

ARTICOLO 8 – RIMBORSI PER TRASFERIMENTO

In caso di trasferimento da una struttura ad un'altra – di livello diverso da quello nazionale – per incarichi di Segreteria, le maggiori spese di pendolarismo derivanti ai dirigenti che alla data delle elezioni risiedono 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 della struttura interessata e da inserire in busta paga con modalità rispettose delle normative previdenziali e fiscali in vigore.

ARTICOLO 9 – TRATTAMENTO PER MOBILITA'

Con riferimento all'articolo 1 del presente regolamento, il passaggio da una struttura all'altra 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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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 cumulativa infortuni e di assistenza sanitaria, secondo i deliberati confederali e di federazioni nazionali.

ARTICOLO 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 dalla 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 reddito, oppure venga posto in stato di quiescenza, oppure assuma incarichi istituzionali e/o politici, oppure rientri nel proprio posto di lavoro preesistente al mandato elettivo.

ARTICOLO 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-USI, 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 complementare 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 aprile 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 aprile 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 è data facoltà alla struttura di riferimento di prevedere misure in incremento rispetto a quelle indicate.

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.

ARTICOLO 14 – COMPENSI PER I DIRIGENTI DELLA FNP

Ai fini della determinazione delle indennità di Segreteria Nazionale, Regionale e Territoriale della FNP, i riferimenti massimi sono quelli riportati nella tabella 1 allegata.

ARTICOLO 15 – 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 e 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, che firmerà copia per ricevuta, le apposite dichiarazioni previste nell'allegato 2 sub. 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 siano ascrivibili a dolo e/o colpa grave del dirigente stesso, nonché qualora i provvedimenti assunti e/o i procedimenti instaurati dipendano da condotte 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.

ARTICOLO 16 – TRATTAMENTO PER PRESIDENZE – RESPONSABILI ENTI COLLATERALI, ASSOCIAZIONI PROMOSSE E SOCIETÀ' PARTECIPATE DALLA CISL E SIMILARI

E' competenza delle Segreterie ai vari livelli individuare, in coerenza con il presente regolamento, il trattamento economico relativo ai Presidenti, ai componenti dei consigli di Presidenza e agli Amministratori Unici degli Enti collaterali e delle Associazioni promosse dalla Cisl, nonché delle Società da quest'ultima partecipate (per la classificazione si veda l'art. 4 del Regolamento di Attuazione dello Statuto Confederale).

Ogni Ente, Associazione e Società dovrà dotarsi di proprio regolamento assumendo quale parametro esclusivo il presente regolamento e prevedendo indennità e/o trattamenti economici indennitari che non possono in ogni caso oltrepassare i limiti previsti dalle tabelle allegate.

ARTICOLO 17 – VIGENZA

Il presente regolamento ha vigenza dal 16/09/2015 al 15/09/2019. 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. 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 30 settembre 2015.

ARTICOLO 18 – 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 violazione delle regole associative e come tale, le relative inadempienze saranno sanzionate, secondo quanto previsto dalle norme statutarie (Art. 36) e relative norme regolamentari.

Le inadempienze all'applicazione del Regolamento, accertate con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento di attuazione, attiveranno la procedura per la decadenza dall'incarico, fatte salve eventuali ulteriori sanzioni statutariamente previste.

Per quanto eventualmente non specificato nel presente regolamento si fa riferimento al regolamento approvato dal Comitato Esecutivo Confederale in data 9 luglio 2015 con le modificazioni approvate in data 13 maggio 2016 e al regolamento approvato dal Comitato Esecutivo Usr-Cisl Piemonte in data 8 settembre 2015 con le modificazioni approvate in data 1 giugno 2016.

ALLEGATO 1**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, con il limite massimo di € 0,45 al chilometro.
- 1.3) Taxi: è rimborsabile il costo documentato dalla ricevuta rilasciata dal conducente.
- 1.4) Auto a noleggio: se l'auto viene utilizzata per l'intera trasferta, il costo viene sostenuto direttamente dalla struttura. In caso di utilizzo nel corso 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.
- 1.6) Parcheggio auto: è rimborsabile il costo sostenuto per il parcheggio dell'autovettura documentato da ricevuta di spesa o fattura.

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 forfetario di € 15,49 al giorno (€ 25,82 per l'estero).

MODALITA' 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 dirigente 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.

E' 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.

ALLEGATO 2***Dichiarazione del dirigente ...***

Spettabile Ente / Ente Bilaterale / Associazione / Società / commissione ecc.

e p.c.

Spettabile

Struttura sindacale ...

Vi segnalo che ogni importo a me spettante per compensi, gettoni di presenza e simili, concernente la carica di componente del consiglio di amministrazione / collegio sindacale / commissione / associazione ecc... ricoperta presso di Voi, dovrà essere da Voi versato direttamente alla struttura sindacale ... 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'articolo 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 ... , destinataria dell'importo, che Vi indicherà anche le modalità di versamento della somma a favore della medesima.

Distinti saluti.

Nome e firma del dirigente ...

ALLEGATO 3***Dichiarazione della struttura sindacale ...***

Spettabile società / ente / commissione ecc...

e p.c.

Preg. Sig. ...

Vi segnaliamo che 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 ... 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, comma 1, lettera 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 apparissero insufficienti, si riporta un possibile schema della medesima.

RICEVUTA

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

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

ALLEGATO 4***Dichiarazione del dirigente sindacale ...***

Con riferimento all'incarico instaurato in data ... con la struttura sindacale ... [X], 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 ...[Y] quale segretario generale / componente della segreteria.

A seguito di mancata rielezione / cessazione del mandato ai sensi dell'articolo 17 dello Statuto Cisl, il mio rapporto con la suddetta struttura è definitivamente cessato.

L'incarico con la struttura ...[X] 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 ...[X], da me concordata e accettata, corrisponde integralmente alle nuove funzioni / incarichi / cariche.

Data e firma...

TABELLA 1

INDENNITA' ECONOMICHE MASSIME PER DIRIGENTI ELETTI NELLE SEGRETERIE FNP

	LORDO
Segreteria Nazionale	€ 4.018,00
Segreterie Regionali oltre 250.000 iscritti	€ 2.462,39
Segreterie Regionali da 90.000 a 250.000 iscritti	€ 2.022,86
Segreterie Regionali da 50.000 a 90.000 iscritti	€ 1.758,86
Segreterie Regionali fino a 50.000 iscritti	€ 1.682,97
Segreterie Territoriali oltre 30.000 iscritti	€ 1.534,73
Segreterie Territoriali da 10.000 a 30.000 iscritti	€ 1.482,97
Segreterie Territoriali fino a 10.000 iscritti	€ 1.055,31

Indennità massima aggiuntiva fino al 30% per il Segretario Generale a qualsiasi livello e fino al 18% per il Segretario Generale Aggiunto.

TABELLA 2

TRATTAMENTI ECONOMICI DEI DIRIGENTI ELETTI NELLE SEGRETERIE AI VARI LIVELLI

Per le proprie competenze Deliberazione del Comitato Esecutivo Ust-Cisl Cuneo del 16/09/2015

LIVELLI		LORDO PREVIDENZIALE
1	Segreteria Confederale	
2	Segreteria FSN > 180.000 Segreteria USR-USI > 300.000	
3	Segreteria FNS da 70.000 a 180.000 Segreteria USR-USI da 200.000 a 300.000 Segreteria UST > 100.000	€ 4.177,00
4	Segreteria FNS da 30.000 a 70.000 Segreteria USR-USI da 70.000 a 200.000 Segreteria UST da 70.000 a 100.000	€ 3.589,00
5	Segreteria FNS fino a 30.000 Segreteria USR-USI < 70.000 Segreteria UST da 30.000 a 70.000	€ 3.245,00
	Segreteria UST-CISL CUNEO	€ 2.957,13
6	Segreteria FNS < 20.000 Segreteria UST da 20.000 a 30.000 Segreteria FSR > 30.000 Segreteria FST > 20.000	€ 3.068,00
7	Segreteria UST < 20.000 Segreteria FSR fino a 30.000 Segreteria FST da 8.000 a 20.000	€ 2.828,00
8	Segreteria FSR da 5.000 a 20.000 Segreteria FST fino a 8.000	€ 2.439,00

Indennità massima aggiuntiva fino al 30% per il Segretario Generale a qualsiasi livello e fino al 18% per il Segretario Generale Aggiunto.