REGOLAMENTO

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

Approvato dal Comitato Esecutivo Nazionale del 27 giugno 2024
Approvato dal Comitato Esecutivo USR Cisl Lombardia il 17 luglio 2024
Approvato dal Comitato Esecutivo UST Cisl Sondrio il 17 settembre 2024
Con successive modifiche del 26 novembre 2025

REGOLAMENTO

Trattamenti normativi e di indennità economiche

per i Dirigenti eletti nelle

Segreterie a tutti i livelli della Organizzazione e Dirigenti di Enti, Associazioni, Fondazioni Società e similari promosse / partecipate dalla CISL

Approvato all'unanimità dal Comitato Esecutivo in data

27 giugno 2024

INDICE

CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE

PREMESSA

ART. 1 SOGGETTI DESTINATARI

ART. 2 PREROGATIVE

ART. 3 DECORRENZE E SCADENZE

ART. 4 RACCORDO CON LE NORME DI LEGGE

CAPITOLO 2 – ASPETTI NORMATIVI

ART. 5 IL DIRIGENTE ELETTIVO

ART. 6 ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA

ART. 7 ASPETTATIVA SINDACALE RETRIBUITA

ART. 8 UTILIZZO AUTO DELL'ORGANIZZAZIONE

ART. 9 TRATTAMENTO PER MOBILITÀ

ART. 10 TRATTAMENTO DI FINE MANDATO

ART. 11 COMPENSI PER DIRIGENTI DELLA FNP

ART. 12 INCARICHI DI RAPPRESENTANZA

ART. 13 TRATTAMENTO PER PRESIDENZE - RESPONSABILI ENTI COLLATERALI, ASSOCIAZIONI, FONDAZIONI PROMOSSE E SOCIETA' PARTECIPATE DALLA CISL O ALLA STESSA RICONDUCIBILI

CAPITOLO 3 – TRATTAMENTI ECONOMICI

ART. 14 TRATTAMENTO ECONOMICO INDENNITARIO

ART. 15 INDENNITÀ ORDINARIA

ART. 16 RIMBORSO SPESE VIAGGIO, VITTO E ALLOGGIO

ART. 17 RIMBORSI PER TRASFERIMENTO

ART. 18 RIMBORSI PER INCARICHI NAZIONALI

ART. 19 POLIZZE ASSICURATIVE

ART. 20 INDENNITÀ DI CESSAZIONE DELLA CARICA

ART. 21 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Premessa

1. Il presente regolamento:

   1a) disciplina il trattamento economico/indennitario e normativo dei dirigenti sindacali che, a prescindere dal rapporto in essere con la struttura di riferimento (*lavoro dipendente; distacco da altre realtà cosiddette "distaccanti"; permesso sindacale continuativo retribuito; aspettativa sindacale retribuita - D. Lgs 564/96; aspettativa sindacale - ex Legge 300/70 – collaborazioni coordinate continuative),* operano in ruoli elettivi all'interno delle segreterie di tutti i livelli confederali e di categoria, nonché in ruoli o "funzioni esterne" agli stessi su designazione o indicazione delle medesime segreterie.

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

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

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

   La soglia del 65% potrà essere superata:

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

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

2. I Comitati Esecutivi della Confederazione Nazionale, delle Federazioni Nazionali di categoria e delle USR/USI devono approvare il proprio regolamento di competenza, che deve essere coerente con il presente e che, sotto il profilo economico/indennitario, rappresenta il riferimento massimo per tutte le strutture Regionali-Interregionali e Territoriali, di tipo orizzontale o verticale. Analogo obbligo

è previsto per le UST e per le strutture territoriali, regionali, interregionali delle Federazioni di categoria, che assumeranno rispettivamente a riferimento i regolamenti del proprio livello sovraordinato di competenza.

3. Nel caso in cui una Federazione Nazionale di categoria approvasse un regolamento a valere esclusivamente per il proprio livello, i livelli di categoria regionali-interregionali assumeranno a riferimento i regolamenti delle USR-USI di competenza; i livelli territoriali assumeranno a riferimento i regolamenti delle UST di competenza.

4. Le Segreterie di ciascun livello Confederale e di Federazione di Categoria hanno la responsabilità:

   - di deliberare l'eventuale riconoscimento del trattamento economico/indennitario la cui determinazione non potrà essere oggetto di rivendicazioni successive alla cessazione del mandato.

   - della corretta applicazione del regolamento di competenza, incluso l'assolvimento degli obblighi inerenti alla previdenza, l'assistenza e il fisco, nonché il TFR-TFM e la previdenza complementare.

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

5. Il mancato rispetto e/o la non corretta applicazione del presente Regolamento (*inclusi allegati e tabelle*) con riferimento al pre-requisito della compatibilità economica e ai tetti massimi economico/indennitari, integra una violazione delle regole associative, sanzionabile secondo quanto previsto dalle norme statutarie confederali (Art. 40 e 41) e del relativo Regolamento di attuazione.

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

6. Entro 30 giorni dall'approvazione, ciascuna USR/USI e Federazione Nazionale di Categoria ha l'obbligo di trasmettere alle Segreterie Organizzativa e Amministrativa della Confederazione, la copia del Regolamento approvato dal proprio Comitato Esecutivo integrata dal parere del collegio dei sindaci attestante il rispetto della necessaria compatibilità di bilancio.

   Analogo obbligo è previsto sia per le UST, che devono trasmettere copia del proprio Regolamento accompagnato dal richiamato parere del collegio dei sindaci alle USR/USI di riferimento, sia per le strutture Territoriali, Regionali, Interregionali, che devono trasmettere quanto previsto alle Federazioni e alle Strutture Confederali di riferimento.

CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE

ART 1 – SOGGETTI DESTINATARI

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

ART 2 - PREROGATIVE

Il presente regolamento è unico, inscindibile e la premessa ne è parte integrante. Non può essere sostituito in tutto o in parte né può essere derogato se non per gli istituti, alle condizioni e nei limiti dallo stesso eventualmente previsti e può essere ulteriormente modulato riservatamente alle materie, nei limiti previsti e dalle Strutture a tale scopo espressamente individuate nel presente regolamento.

Art. 3 – DECORRENZE E SCADENZE

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

Art 4 – RACCORDO CON LE NORME DI LEGGE

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

CAPITOLO 2 – ASPETTI NORMATIVI

ART. 5 – IL DIRIGENTE ELETTIVO

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

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

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

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

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

Ai dirigenti che, per raggiungimento dei limiti di età statutariamente previsti, decadano dall'incarico o che nei sei mesi precedenti tale limite si dimettano dall'incarico di Segreteria, potrà essere assegnato, con delibera della Segreteria competente un altro e diverso incarico.

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

Il dirigente in questione, conformemente alle regole dettate dal Codice Etico, darà immediata comunicazione alla Segreteria del raggiungimento del requisito pensionistico, mediante la consegna alla stessa della certificazione dei periodi contributivi, che lo obbligherà a lasciare l'incarico ricevuto. L'incarico potrà essere eventualmente rinnovato, non più con il mantenimento dei trattamenti indennitari di cui al comma precedente, ma con l'applicazione dei trattamenti economici ordinari previsti dal presente Regolamento e deliberati dalla Segreteria competente.

Gli incarichi individuati dalla Segreteria potranno essere svolti anche presso gli enti di cui all'art. 13 del presente regolamento.

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

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

Ai dirigenti in aspettativa retribuita le trattenute per il contributo sindacale saranno effettuate dal datore di lavoro distaccante e, per la quota indennitaria, dalla Struttura in cui il Dirigente opera, con versamento alle Categorie di cui al periodo precedente.

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

ART. 6 – ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA

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

Al dirigente (proveniente sia dal settore privato che da quello pubblico) con incarichi elettivi, in aspettativa sindacale non retribuita, sarà corrisposta una indennità, determinata secondo i parametri riportati nella tabella 2 allegata al presente regolamento. Gli importi corrisposti al dirigente in aspettativa sindacale saranno convenzionalmente calcolati ed erogati al netto dell'aliquota contributiva a carico del dirigente sindacale (già figurativamente garantita) presso la gestione previdenziale di provenienza, applicata dal datore di lavoro distaccante.

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

precedentemente goduto. L'indennità sarà adeguata in relazione alla dinamica della retribuzione imponibile ai fini della contribuzione figurativa, attestata ogni anno dal datore di lavoro. L'indennità applicata deve essere rapportata alle ore mensili di aspettativa sindacale.

Il dirigente, che documenti alla Segreteria la perdita di trattamenti economici aggiuntivi derivanti dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello vigente presso il datore di lavoro originario, potrà richiedere alla stessa di vedersi riconoscere tali emolumenti, sotto forma di erogazione annuale. La Segreteria, dopo aver valutato la compatibilità economica di tale erogazione, potrà deliberare in tal senso.

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

Al dirigente eletto**,** in aspettativa sindacale non retribuita, potrà essere versata**,** sempre nel rispetto del principio di compatibilità economica di cui alla premessa del presente regolamento e previa delibera della Segreteria, una contribuzione aggiuntiva sulla eventuale differenza tra la indennità complessiva (lordizzata con l'aliquota a carico del dipendente della gestione previdenziale di provenienza) corrisposta per lo svolgimento dell'attività sindacale, e la retribuzione di riferimento per il calcolo del contributo figurativo (D. Lgs. 564/96, art. 3 c. 5).

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

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

Al dirigente in aspettativa sindacale non retribuita verrà altresì erogato, al momento della cessazione dal mandato, un trattamento di fine mandato calcolato sull'integrazione, secondo le modalità previste dal 1° comma dell'art. 10.

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

ART. 7 – ASPETTATIVA SINDACALE RETRIBUITA

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

Il dirigente, che documenti alla Segreteria la perdita di trattamenti economici aggiuntivi derivanti dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello vigente presso il datore di lavoro originario, potrà richiedere alla Segreteria di vedersi riconoscere tali emolumenti, sotto forma di erogazione annuale. La Segreteria, dopo aver valutato la compatibilità

economica di tale erogazione, potrà deliberare in tal senso.

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

Anche al dirigente eletto, in aspettativa sindacale retribuita, alla fine del mandato verrà erogato il TFM, maturato sull'integrazione riconosciuta dalla struttura sindacale di appartenenza. (vedi Art.10 comma 1).

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

Art. 8 - UTILIZZO AUTO DELL'ORGANIZZAZIONE

Per lo svolgimento dell'attività sindacale, la Segreteria della struttura di riferimento, laddove ne ravvisi la convenienza economica e previa delibera della stessa, in alternativa ai rimborsi chilometrici per l'utilizzo di un'auto propria del dirigente, metterà a disposizione del medesimo un'auto di media cilindrata ad uso promiscuo.
L'assegnazione della vettura ad uso promiscuo costituirà *fringe benefit,* il cui valore sarà determinato secondo i criteri stabiliti dall'art. 51 del TUIR.

Art 9 – TRATTAMENTO PER MOBILITA'

Per i dirigenti di cui all'art. 1 del presente regolamento, il passaggio da una struttura all'altra con attivazione di un nuovo e diverso incarico (comunque non riconducibile e/o ricollegabile al precedente), comporta la ridefinizione di ogni rapporto economico assumendo a riferimento il regolamento deliberato ed in uso nella nuova struttura.
Qualora, a seguito del nuovo incarico, sia necessario un trasferimento di domicilio, verrà riconosciuta una indennità forfettaria per spese di trasloco, il cui importo sarà definito e ripartito tra le Segreterie delle due strutture interessate.

ART. 10 - TRATTAMENTO DI FINE MANDATO

In occasione della cessazione della carica elettiva, il dirigente riceverà un trattamento di fine mandato (TFM) calcolato secondo quanto stabilito in tema di trattamento di fine rapporto, dall'art. 2120 del c.c. .
La richiesta e la corresponsione delle anticipazioni sul trattamento di fine mandato sono regolate dalla disciplina di cui alla legge 297/82 (TFR) in quanto applicabile e da quella approvata dagli Organi confederali.

Tale indennità è fiscalmente assimilata al TFR.

ART. 11 - COMPENSI PER 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.
La FNP si riserva di poter disciplinare, sempre nei limiti di cui alla tabella 1, i compensi delle Segreterie a livello di RLS istanza congressuale nelle proprie strutture regionalizzate.

ART. 12 - INCARICHI DI RAPPRESENTANZA

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

Qualora, in relazione all'espletamento del mandato di rappresentanza fossero emanati dalla Autorità Giudiziaria e/o da altra Autorità amministrativa provvedimenti a carico dei dirigenti incaricati, gli eventuali oneri patrimoniali conseguenti (compresa l'assistenza legale in giudizio) saranno integralmente assunti dalla Struttura designante, eccettuati i casi in cui le sanzioni siano ascrivibili a dolo e/o colpa grave del dirigente stesso, ovvero qualora il dirigente, nell'esercizio delle funzioni oggetto della designazione, abbia perseguito interessi di natura privata.

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

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

ART. 13 – TRATTAMENTO PER PRESIDENTI E COMPONENTI DI ORGANI AMMINISTRATIVI - RESPONSABILI ENTI COLLATERALI, ASSOCIAZIONI, FONDAZIONI PROMOSSE E SOCIETA' PARTECIPATE DALLA CISL O ALLA STESSA RICONDUCIBILI

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

CAPITOLO 3 – TRATTAMENTI ECONOMICI

ART. 14 - TRATTAMENTO ECONOMICO INDENNITARIO

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

Ove la Struttura, alla fine dell'esercizio, registri una diminuzione degli iscritti, da cui derivi la conseguente diminuzione del trattamento economico riservato ai dirigenti, la Segreteria potrà deliberare, previa verifica dei parametri di seguito indicati, la stabilità dei trattamenti economici. Tale delibera potrà essere assunta, ferma restando la compatibilità economica di cui alla premessa del presente Regolamento, con il parere favorevole del Collegio Sindacale. La Segreteria sarà legittimata ad assumere tale delibera solo se dai dati "TUST" risulti una diminuzione degli iscritti non superiore al 10% e la parità o la crescita delle entrate da tesseramento rispetto all'esercizio precedente. In tal caso per l'esercizio successivo non si applicherà alcuna diminuzione ai trattamenti economici in essere. Tale procedura dovrà essere necessariamente attivata ogni anno, fino al ritorno

del dato del tesseramento ai livelli dell'esercizio precedente al primo avvio della procedura derogatoria.

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

ART. 15 - INDENNITA' ORDINARIA

L'indennità di mancato guadagno o l'indennità di carica – lorda previdenziale – spettante al dirigente per lo svolgimento dell'incarico elettivo assunto, sarà corrisposta per un massimo di 14 mensilità.
Il riferimento massimo delle indennità stesse è riportato nella tabella n. 2, allegata al presente Regolamento di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

ART. 16 - RIMBORSO SPESE VIAGGIO, VITTO E ALLOGGIO.

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

ART. 17 - RIMBORSI PER TRASFERIMENTO

In caso di trasferimento del dirigente da una struttura ad altra per incarichi di segreteria nazionale confederale o di segreteria nazionale di federazione, verrà riconosciuta allo stesso un'indennità di funzione, definita da una delibera della Segreteria della struttura di destinazione, il cui importo non potrà essere superiore al 40% dell'indennità di base.
Qualora il dirigente in questione non risieda nel comune ove ha sede la struttura nazionale di destinazione, la stessa prevedrà la messa a disposizione di una foresteria.

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

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

In caso di trasferimento da una struttura ad altra di livello diverso da quello nazionale, ai dirigenti, che alla data delle elezioni risiedano in località diversa da quella in cui ha sede la struttura di destinazione, verrà riconosciuto l'abbonamento mensile ai mezzi di trasporto o, qualora si autorizzi l'utilizzo del mezzo proprio, il rimborso chilometrico determinato secondo i criteri delle tabelle Aci o sulla base dei giustificativi di spesa.

ART. 18 - RIMBORSI PER INCARICHI NAZIONALI

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

ART. 19 - POLIZZE ASSICURATIVE

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

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

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

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

ART. 20 - INDENNITÀ DI CESSAZIONE DALLA CARICA

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

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

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

ART. 21 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

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

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

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

- ✓ una contribuzione a carico del lavoratore pari al 2% della indennità utile per il

computo del TFR TFM;

- ✓ una contribuzione a carico della struttura di riferimento pari al 2% della indennità utile per il computo del TFR/TFM;
- ✓ l'intero TFR/TFM maturando a decorrere dall'adesione al Fondo Pensione Cisl.

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

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

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

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

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

L'obbligo contributivo è assunto dalla 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.

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, etc).

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) **Treno/ Aereo**: sono rimborsabili i costi sostenuti per viaggi in treno e aereo. Per i voli intercontinentali è rimborsabile la classe business.
2) **Auto propria:** è rimborsabile il costo chilometrico della vettura di proprietà utilizzata, con il limite massimo di €. 0,45 al chilometro.

3) **Taxi:** è rimborsabile il costo documentato dalla ricevuta rilasciata dal conducente.
4) **Auto a noleggio:** se l'auto viene utilizzata per l'intera trasferta, il costo viene sostenuto direttamente dalla struttura. In caso di utilizzo nel corso della trasferta, per documentati motivi, è rimborsato il costo per un'auto non superiore a 16 cv fiscali.
5) **Auto di proprietà della struttura:** è rimborsabile il costo del carburante documentato da ricevuta di spesa rilasciata dall'impianto e gli eventuali pedaggi documentabili.

2) Spese per vitto

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

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

3) Spese per alloggio

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

4) Altre spese (non documentate o non documentabili)

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

MODALITÀ DI RIMBORSO

- Può avvenire secondo le tre seguenti modalità, tutte egualmente valide e consentite:
  - piè di lista;
  - forfetario;
  - misto.

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

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

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

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

1) Piè di lista

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

1.2) È 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) Forfettario

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 a chilometro

2.2) Spese per ristoranti, bar, alberghi

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

2.3) Altre spese non documentate o non documentabili

Non è previsto né possibile alcun rimborso forfetario

3) Misto

3.1) Spese di viaggio e trasporto.

Sono sempre rimborsabili a piè di lista.

È considerato piè di lista anche il rimborso chilometrico per utilizzo dell'auto propria

3.2) Spese per ristoranti, bar, alberghi

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

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

3.3) Altre spese non documentate o non documentabili

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

Tabella 1)

INDENNITA' ECONOMICHE MASSIME PER DIRIGENTI ELETTI NELLE SEGRETERIE FNP

	Lordo dal 1/07/2024
Segreteria Nazionale	€. 4.763,09
Segreterie Regionali oltre 250.000 iscritti	€. 2.919,01
Segreterie Regionali da 90.000a 250.000 iscritti	€. 2.397,76
Segreterie Regionali da 50.000a 90.000 iscritti	€. 2.085,02
Segreterie Regionali fino a 50.000 iscritti	€. 1.995,06
Segreterie Territoriali oltre 30.000 iscritti	€. 1.819,33
Segreterie Territoriali da 10.000 a 30.000 iscritti	€. 1.757,97
Segreterie Territoriali fino a 10.000 iscritti	€. 1.251,00

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

Tabella 2)

INDENNITA' ECONOMICA MASSIMA LORDA OMNICOMPRENSIVA APPLICABILE AI DIRIGENTI ELETTI ANCHE CON INCARICHI DI CUI ALL'ART. 13 DEL PRESENTE REGOLAMENTO

		Lordo Previdenziale 01/07/2024
1° Livello	Segreteria Confederale	€. 7.286,58
2° Livello	Segreteria FSN > 180.000 Segreteria USR/USI > 300.000	€. 5.719,54
3° Livello	Segreteria FSN da 70.000 a 180.000 Segreteria USR/USI da 200.000 a 300.000 Segreteria UST > 100.000	€. 5.464,15
4° Livello	Segreteria FSN da 30.000 a 70.000 Segreteria USR/USI da 70.000 a 200.000 Segreteria UST da 70.000 a 100.000	€. 4.696,30
5° Livello	Segreteria FSN fino a 30.000 Segreteria USR/USI < 70.000 Segreteria UST da 30.000 a 70.000	€. 4.284,21
6° Livello	Segreteria UST da 20.000 a 30.000 Segreteria FSR > 30.000 Segreteria FST > 20.000	€. 4.013,12
7° Livello	Segreteria UST < 20.000 Segreteria FSR fino a 30.000 Segreteria FST da 8.000 a 20.000	€. 3.699,70
8° Livello	Segreteria FST fino a 8.000	€. 3.341,43

Indennità massima aggiuntiva fino al 30% per il Segretario Generale a qualsiasi livello e fino al 18% per il Segretario Generale Aggiunto. Tali indennità sono applicabili anche ai dirigenti di cui all'art. 5, c. 6.

CISL
SONDRIO

Unione Sindacale Territoriale
Via Bonfadini 1 – 23100 SONDRIO

Tel. 0342/52.78.11 – Fax. 0342/52.78.91
E-mail: ust@cislsondrio.it
C.fiscale: 80003810142

Sondrio, 17 settembre 2024

DELIBERA DEL COMITATO ESECUTIVO UST CISL SONDRIO

Il Comitato Esecutivo UST Cisl di Sondrio riunitosi in data 17 settembre 2024 presso la Cisl Sondrio di via Bonfadini 1 a Sondrio

DELIBERA

L'approvazione del Regolamento Trattamenti normativi e di indennità economiche per i dirigenti eletti nelle Segreterie a tutti i livelli della Organizzazione e Dirigenti di Enti, Associazioni, Fondazioni Società e similari promosse/partecipate dalla CISL approvato all'unanimità dal Comitato Esecutivo in data 27 giugno 2024 e dal Comitato Esecutivo USR Lombardia in data 17 luglio 2024.

Il Segretario Generale UST Cisl Sondrio

Davide Fumagalli

CISL
SONDRIO

Unione Sindacale Territoriale
Via Bonfadini 1 – 23100 SONDRIO

Tel. 0342/52.78.11 – Fax. 0342/52.78.91
E-mail: ust@cislsondrio.it
C.fiscale: 80003810142

Sondrio, 17 settembre 2024

DELIBERA DEL COMITATO ESECUTIVO UST CISL SONDRIO

Il Comitato Esecutivo UST Cisl di Sondrio riunitosi in data 17 settembre 2024 presso la Cisl Sondrio di via Bonfadini 1 a Sondrio

DELIBERA

in merito all'adeguamento IPCA approvato dal Comitato Esecutivo Confederale il 27 giugno 2024 e dal Comitato Esecutivo USR Lombardia il 17 luglio 2024 la discussione viene rimandata al prossimo esecutivo pertanto vengono confermate le tabelle economiche in vigore dal 2022 per operatori e dirigenti.

Il Segretario Generale UST Cisl Sondrio

Davide Fumagalli



DELIBERE DI ESECUTIVO UST CISL SONDRIO

REGOLAMENTO DIRIGENTI UST CISL SONDRIO

Facendo riferimento al "*Regolamento Trattamenti normativi e di indennità economiche per i Dirigenti eletti nelle Segreterie a tutti i livelli della Organizzazione e Dirigenti di Enti, Associazioni, Fondazioni Società e similari promosse/partecipate dalla Cisl"* attualmente in vigore presso la UST Cisl Sondrio

DELIBERA

Di adottare la Tabella di Indennità economica massima lorda e omnicomprensiva applicabile ai dirigenti eletti di seguito riportata all'allegato B prevedendo aumenti retributivi del 8,5% a partire dal 1° gennaio 2026.

Di eliminare la maggiorazione del 15% prevista per "Collaboratori Segreteria UST".

Di eliminare il Fondo Accantonamento Auto e del suo relativo Statuto.

Approvato all'unanimità

Sondrio, 26 novembre 2025

ALLEGATO B - Regolamento trattamenti normativi e di indennità economiche per i dirigenti eletti nelle segreterie a tutti i livelli della Organizzazione e Dirigenti di Enti, associazioni, Fondazioni, Società e similari pormosse/partecipate dalle Cisl" dal 1° gennaio 2026

Indennità economica massima lorda ominicomprensiva applicabile ai dirigenti eletti anche con incarichi di cui all'art. 13 del presente regolamento - <u>Confederazione Nazionale dal 1° luglio 2024</u>

6° Livello Segreterie UST da 20.000 a 30.000 iscritti	**Lordo al 1/07/2022**	3.699,00 €
	Aumento	314,42 €
	Lordo al 1/07/2024	4.013,42 €
8° Livello Segreteria FST fino a 8.000 iscritti	**Lordo al 1/07/2022**	3.080,00 €
	Aumento	261,80 €
	Lordo al 1/07/2024	3.341,80 €

Indennità aggiuntive previste	
Segretario Generale a qualsiasi livello	**fino al 30%**
Segretario Generale Aggiunto a qualsiasi livello	**fino al 18%**

Indennità economica massima lorda ominicomprensiva applicabile ai dirigenti eletti anche con incarichi di cui all'art. 13 del presente regolamento - <u>UST Cisl Sondrio dal 1° gennaio 2026</u>

6° Livello Segreterie UST da 20.000 a 30.000 iscritti	**Lordo al 1/09/2024**	3.451,00 €
	Aumento	293,34 €
	Lordo al 1/01/2026	3.744,34 €
8° Livello Segreteria FST fino a 8.000 iscritti	**Lordo al 1/09/2024**	2.741,00 €
	Aumento	232,99 €
	Lordo al 1/01/2026	2.973,99 €

Indennità aggiuntive previste	
Segretario Generale UST	**15%**
Segretario Generale Categorie < 1.200 iscritti	**10%**
Segretario Generale Categorie > 1.200 iscritti	**15%**