



**Regolamento amministrativo dei rimborsi, dei trattamenti normativi e delle indennità economiche per i dirigenti sindacali eletti di CONFINTESA, delle Organizzazioni aderenti, di Enti, Associazioni, Società e similari promosse e/o partecipate.**

*In breve*

# **REGOLAMENTO AMMINISTRATIVO**



## INDICE

<b>Premessa</b>	p. 3
Art. 1 - Il Dirigente Sindacale	p. 4
Art. 2 - Entrate della Confederazione	p. 4
Art. 3 - Trattamento economico indennitario	p. 4
Art. 4 - Indennità ordinaria	p. 5
Art. 5 - Aspettativa sindacale non retribuita	p. 5
Art. 6 - Distacco sindacale retribuito	p. 5
Art. 7 – Piano Welfare	p- 6
Art. 8 - Campo di applicazione del Piano Welfare.	P- 6
Art. 9 - Ammontare del Credito Welfare	p- 7
Art. 10 - Spese	p. 7
Art. 11 – Centri di Spesa	p. 8
Art. 12 - Conto di previsione	p. 8
Art. 13 - Fondo di accantonamento solidale (F.A.S.)	p. 9
Art. 14 - Rendiconto annuale economico-finanziario	p. 9
Art. 15 - Inventario	p. 10
Art. 16 - Collegio Ispettivo e Arbitrale	p. 11
Art. 17 – Polizze Assicurative	p. 11
Art. 18 - Incarichi di Rappresentanza	p. 11
Art. 19 - Trattamento per presidenze, vertici di Enti Collaterali...	p. 12
Art. 20 – Violazioni e sanzioni	p. 12

### **ALLEGATI E TABELLA**

<b>Allegato 1</b> - Rimborsi spese (trasporto, vitto, alloggio) a piè di lista	p. 10
<b>Allegato 2a</b> - Dichiarazione Dirigente per consigli di amministrazione/collegio sindacale/commissione istituzionale/comitati ecc.	p. 11
<b>Allegato 2b</b> - Dichiarazione della struttura sindacale per incarichi nei Consigli di amministrazione/collegio sindacale/commissioni/comitati ecc.	p. 12
<b>Tabella 1</b> - Indennità economica massima lorda omnicomprensiva	p. 13



## PREMESSA

*Il presente Regolamento ha il compito di disciplinare l'attività economico-finanziaria sulla base della più completa trasparenza amministrativo-contabile. Esso ha lo scopo di realizzare l'efficiente, efficace ed economica amministrazione nel rispetto delle finalità statutarie.*

*Le risorse economiche della Confederazione e delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, tranne specifiche eccezioni, transitano su appositi conti correnti "neutri" prima di essere incanalati nella disponibilità della struttura di pertinenza.*

*La Confederazione e le Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti hanno la possibilità di richiedere ogni chiarimento sulle movimentazioni contabili che li riguardano.*

*Il presente Regolamento ha anche il fine di disciplinare il rapporto economico/indennitario e normativo dei dirigenti-sindacali che siano stati eletti all'interno degli organismi esecutivi costituiti presso tutti i livelli di CONFINTESA, delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, con le disposizioni che seguono.*

*Le Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti sono tenute al rispetto del presente Regolamento.*

*I trattamenti normativi ed economico/indennitari di cui al presente Regolamento rappresentano i riferimenti massimi del compenso ordinario o indennità di mancato guadagno o indennità di carica (od altra denominazione simile) e come tali non potranno essere superati.*

*Le Segreterie Generali di CONFINTESA, delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, nella loro collegialità, sono responsabili dell'applicazione del Regolamento come del puntuale assolvimento degli obblighi previdenziali, assistenziali e fiscali, rispondendo nel caso di loro inosservanza, sia sul piano amministrativo sia disciplinare, oltre che per la responsabilità civile relativa a dette inadempienze.*

*Tutti i trattamenti economico/indennitari sono soggetti alla inderogabile condizione di permanente compatibilità con la reale disponibilità prevista dal corrispondente rendiconto economico finanziario anche con riferimento al contenimento dei costi complessivi per lavoro dipendente, assimilato, occasionale, accessorio (compensi, oneri previdenziali, accantonamenti) il cui limite non può superare il 40% delle entrate.*

*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 CONFINTESA e dalle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti.*

*I componenti dei CdA degli Enti e delle Associazioni delle Società promosse/partecipate e similari, nonché gli Amministratori unici e i rispettivi componenti dei Collegi, sono responsabili dell'applicazione del Regolamento nella propria struttura compreso il controllo dell'assolvimento degli obblighi previdenziali, assistenziali e fiscali, rispondendo nel caso di loro inosservanza, sia sul piano amministrativo sia, previa decisione dei rispettivi organi competenti, anche su quello patrimoniale.*



### **Art. 1 – Il Dirigente sindacale**

Sono Dirigenti sindacali coloro che fanno parte degli organismi esecutivi di CONFINTESA o delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti ed esercitano il potere di rappresentanza sulla base della fiducia degli Organi che li hanno eletti o nominati. L'assunzione e lo svolgimento dell'incarico di Dirigente sindacale costituisce e rappresenta espressione del rapporto fiduciario che lega il Dirigente sindacale all'Organizzazione.

L'assunzione dell'incarico di Dirigente sindacale non comporta costituzione di rapporto di lavoro subordinato tra l'Organizzazione e il dirigente stesso, salva diversa pattuizione da far valere per iscritto tra le parti, previa delibera della competente Segreteria Generale e informazione al Segretario Generale Confederale.

Con la cessazione del mandato, per qualsiasi motivo, decade ogni rapporto normativo ed economico/indennitario legato all'incarico e disciplinato dal presente Regolamento. Al momento del nuovo incarico e dell'inserimento nelle nuove funzioni il Dirigente sindacale si impegna ad accettare quanto previsto, tra cui il trattamento normativo ed economico/indennitario **(Tab. 1)**. Per il lavoratore in aspettativa l'adesione associativa alle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti avviene attraverso la sottoscrizione della delega con la ritenuta dell'1% da effettuarsi sull'indennità ordinaria mensile, ove corrisposta, mentre per i dirigenti in distacco retribuito, le trattenute per il contributo sindacale dovranno essere effettuate dall'Ente o Amministrazione di appartenenza e per la quota prevista dalle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti o struttura a cui il dirigente aderisce e in cui opera.

### **Art. 2 – Entrate della Confederazione dalle Organizzazioni costituenti, equiparate e aderenti.**

Sono costituite da:

1. le quote ordinarie e straordinarie versate dalle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti a Confintesa;
2. Gli utili derivanti dalle società partecipate;
3. Gli interessi attivi sui depositi di conto corrente;
4. Le donazioni, a titolo di liberalità;
5. I contributi derivanti da enti, associazioni promosse.

Tutte le operazioni economiche dovranno essere fatte nel rispetto della legalità e trasparenza contabile, nel rispetto del Manuale Organizzativo ex d. lgs 231/01, e dovranno essere tracciabili e intestate a CONFINTESA oppure alle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti.

Eventuali lasciti o donazioni dovranno essere accettati a mezzo apposita delibera e saranno iscritti in apposito capitolo del rendiconto economico finanziario entrando a far parte del patrimonio.



### **Art. 3 – Trattamento economico indennitario**

È previsto apposito trattamento economico indennitario per l'indennità di mancato guadagno o indennità di carica (o altra denominazione equivalente individuata dai rispettivi statuti) 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.

Gli Statuti delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti non possono prevedere altra tipologia di trattamento economico alternativo o aggiuntivo rispetto a quello indicato dal presente articolo.

### **ART. 4 – Indennità ordinaria**

Il riferimento massimo dell'indennità di mancato guadagno o indennità di carica mensile - lorda previdenziale – per massimo 12 mensilità, spettante al dirigente per lo svolgimento dell'incarico elettivo assunto è stabilito nella **tabella 1)** allegata al presente Regolamento, che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

### **ART. 5 – Aspettativa sindacale non retribuita**

Al Dirigente sindacale (proveniente sia dal settore privato che da quello pubblico), con incarichi in organismi esecutivi in aspettativa sindacale non retribuita, può essere corrisposta una indennità di mancato guadagno pari a quanto previsto dal livello retributivo afferente alla carica ricoperta, depurata dalle ritenute previdenziali ed assistenziali applicabili, in quanto assicurate dall'Ente o Amministrazione di cui è dipendente. L'indennità complessiva non può comunque essere inferiore al trattamento economico precedentemente goduto. Al dirigente sindacale in aspettativa non retribuita può essere riconosciuto un trattamento assimilato a quello di lavoro dipendente ai soli fini del trattamento economico.

Al Dirigente sindacale in aspettativa non retribuita, potrà essere versata, in relazione alla situazione economica e finanziaria della struttura e con deliberazione della Segreteria Generale competente, una contribuzione aggiuntiva sulla eventuale differenza tra la indennità complessiva corrisposta per lo svolgimento dell'attività sindacale e la retribuzione di riferimento per il calcolo del contributo figurativo (D. Lgs. 564/96, art. 5).

### **ART. 6 – Distacco sindacale retribuito**

I dirigenti sindacali in distacco sindacale retribuito dovranno presentare idonea documentazione (730/Unico quadro C – redditi da lavoro dipendente) e potranno percepire una indennità integrativa pari alla differenza tra lo stipendio percepito, al netto di eventuali trattenute o prelievi, e l'importo dell'indennità prevista dal Regolamento per l'incarico ricoperto (**Tab. 1**).



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).

Qualora i dirigenti eletti, in aspettativa sindacale retribuita o in distacco, godessero già di una retribuzione pari o superiore a quella prevista per la carica ricoperta, ma in conseguenza della aspettativa sindacale vengano a perdere elementi salariali accessori che dovranno essere in ogni caso documentati, può essere corrisposta loro una indennità, con deliberazione della competente Segreteria Generale, fino ad un massimo del 20% della indennità prevista per la carica, dalla **tab. 1** allegata.

### **Art. 7 – Piano Welfare**

CONFINTESA prevede l'adozione di un piano di welfare aziendale con risorse economiche incrementalmente rispetto a quelle già destinate alla retribuzione del personale e alle indennità previste da questo Regolamento.

Un piano volto alla creazione di un bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza. Questo per attuare il principio statutario per cui il lavoro non è soltanto un mezzo di sostentamento ma di educazione e di formazione, per una presa di coscienza della partecipazione ad un lavoro collettivo, responsabile e cooperativo, fino ad arrivare ad una nuova idea di lavoro e della società, che possa unificare e armonizzare tutte le capacità umane.

Il Piano Welfare di CONFINTESA è adottato nel rispetto degli artt. 12, 51 e 100 del TUIR, della risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 46/E del 28 maggio 2010, della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018.

### **Art. 8 - Campo di applicazione del Piano Welfare.**

Il presente piano welfare è applicato a tutti i lavoratori e/o dirigenti sindacali di CONFINTESA, delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti con incarichi esecutivi di cui all'art. 1, ad esclusione di quelle previste all'art. 5, comma 2, dello Statuto confederale.

Al fine di quanto esposto, il Piano Welfare è fruibile mediante un "*Credito Welfare*" che consente ai soggetti di cui al comma precedente l'accesso a beni, servizi e prestazioni previsti dal Piano nei seguenti ambiti:

1. **Istruzione:** il fruitore potrà scegliere, per sé stesso o per i propri familiari, ad esempio corsi extraprofessionali, corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue);
2. **Assistenza sanitaria:** come checkup medici, visite specialistiche, cure odontoiatriche, terapie e riabilitazione. Assistenza sanitaria, pacchetti sanitari integrativi e rimborso di spese



mediche tramite Cassa sanitaria;

3. **Previdenza complementare:** il fruitore potrà effettuare versamenti volontari aggiuntivi al proprio fondo di previdenza complementare per sé stesso e per i propri familiari.
4. **Beni e servizi:** di qualsiasi genere, ad esempio buoni acquisto, carburante, buoni spesa, car sharing, etc....

Il credito potrà essere emesso mediante i voucher, ovvero dei documenti di legittimazione che consentono al percettore di spenderne il relativo valore nominale.

### **Art. 9 - Ammontare del Credito Welfare**

Il Credito Welfare può ammontare fino ad un massimo di € 6000 annuali a persona.

L'applicazione del Piano Welfare è facoltativa e viene definita e attivata da apposita delibera delle rispettive Segreterie Generali della Confederazione, delle Organizzazioni costituenti, equiparate e aderenti, da trasmettere contestualmente alla Segreteria Generale confederale.

Detta delibera dovrà contenere il limite e i termini di fruizione del Credito Welfare per ogni avente diritto, in riferimento all'incarico ricoperto, al numero di giorni impegnati o ad altri parametri legati alla prestazione e ai risultati, e sarà fruibile attraverso una o più piattaforme informatiche proposte dalla Confederazione.

Il Credito Welfare non è in alcun modo monetizzabile.

Nel caso in cui l'avente diritto non eserciti alcuna scelta circa l'utilizzo del proprio Conto Welfare nell'arco dell'anno solare, o la eserciti in maniera solo parziale; la parte residua verrà azzerata e non potrà essere monetizzata come già precisato sopra.

### **Art. 10 – Spese della Confederazione, di Organizzazioni costituenti, equiparate o Organizzazioni Sindacali aderenti**

Oltre quanto previsto negli artt. 3, 4, 5, 6, le spese di funzionamento delle strutture e le spese per le attività istituzionali, sono previsti i seguenti rimborsi spesa:

- 1) Ai dirigenti con incarichi elettivi che per ragioni attinenti alle proprie funzioni debbano viaggiare fuori dal comune di residenza o domicilio abituale, viene riconosciuto il diritto al rimborso delle spese sostenute, sulla base di quanto previsto nell'allegato 1), del presente Regolamento.
- 2) Per lo svolgimento dell'attività sindacale la Confederazione o le Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, laddove ve ne siano i presupposti di convenienza economica per la struttura stessa, metteranno a disposizione del dirigente sindacale componente di organi esecutivi, previa delibera della Segreteria Generale competente, un'auto di proprietà della Confederazione o di Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti ovvero detenuta con contratto di noleggio



intestato alla Confederazione o alle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, concedendo l'utilizzo dell'auto anche per uso personale. L'uso personale dell'autovettura costituirà *fringe benefit* il cui valore è determinato sulla base delle normative vigenti ed assoggettato ad imposizione fiscale e previdenziale a carico del fruitore del bene.

Tutte le misure indicate nella **tabella 1)** hanno la funzione di fissare un limite massimo a queste particolari tipologie di rimborso.

Il documento fiscale valido per avere titolo al rimborso o come giustificazione di spesa tramite moneta elettronica messa a disposizione dall'organizzazione, è la fattura intestata alla Confederazione o alle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti. Lo scontrino fiscale può essere usato per importi complessivamente inferiori a € 200. L'eventuale diniego al rimborso da parte degli organismi preposti è insindacabile.

Nel caso in cui le spese non siano accompagnate da adeguata documentazione contabile, o non siano riconducibili all'attività sindacale, fermo restando altre e più gravi responsabilità, devono essere recuperate.

#### **Art. 11 – Centri di Spesa**

Per definire il conto economico, anche ai fini del controllo di gestione, si utilizza il Centro di Spesa, una unità contabile in cui i costi vengono aggregati, che corrispondono ai relativi Organismi statutari, previsti dallo Statuto.

Si suddividono in Centri per i Servizi e Centri per l'Aggregazione.

I **Centri per i Servizi** non contribuiscono direttamente al proselitismo ma forniscono un servizio agli altri Centri di Spesa.

I **Centri per l'Aggregazione** contribuiscono direttamente al proselitismo e all'iscrizione dei lavoratori alle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti.

Complessivamente vengono denominati "*Centri di Spesa*", di cui ciascun centro è considerato un'entità separata e il suo capo è responsabile dei costi che sostiene e degli accrediti che riceve. Pertanto, il centro di spesa è il livello minimo su cui si esercita, in modo effettivo, il controllo economico di gestione.

#### **Art. 12 - Conto di previsione della Confederazione e delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti**

Le entrate e le spese sono da ripartire in titoli, secondo la loro natura economica, ed in capitoli.

Il conto di previsione è formulato in termini finanziari di cassa. L'unità elementare del conto è rappresentata dal capitolo. Il capitolo può comprendere un solo oggetto ovvero più oggetti d'entrata o di spesa, coerenti tra loro.



Per ciascun capitolo di entrata e di spesa il conto di previsione indica l'ammontare presunto dei residui attivi e passivi (debiti e crediti) alla chiusura dell'anno di esercizio precedente, quello delle entrate che si prevede di accertare e delle spese che si prevede di impegnare nell'anno di esercizio cui il conto si riferisce, nonché l'ammontare delle entrate che si prevede di incassare e delle spese che si prevede di pagare nello stesso anno di esercizio.

Parallelamente si terrà un sistema di contabilità per Centri di Spesa (corrispondenti ad ogni organismo statutario previsto), allo scopo di affiancare al bilancio finanziario un bilancio economico con lo scopo di consentire la valutazione delle attività attraverso il collegamento tra le risorse impiegate ed i risultati conseguiti.

Nel conto di previsione è iscritta come posta a sé stante l'avanzo e/o il disavanzo d'amministrazione presunto al 31 dicembre dell'esercizio precedente cui il conto si riferisce.

Il Conto di previsione comprende la previsione degli importi assegnati a Centri di Spesa (ovvero gli Organismi statutari previsti) della Confederazione o delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti ed è accompagnato da una relazione della Segreteria Generale competente in cui devono essere chiaramente indicati gli obiettivi dell'azione sindacale per centro di spesa e complessivi, nonché i criteri in base ai quali sono stati quantificati gli stanziamenti.

#### **Art. 13 - Fondo di accantonamento solidale (F.A.S.)**

È costituito un fondo di accantonamento per le esigenze improvvise e non prevedibili delle singole strutture confederali, delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti.

Il fondo è alimentato con l'1% delle entrate delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti e con gli importi delle sanzioni comminate dal Collegio Ispettivo e Arbitrale. La rendicontazione di detto fondo è inserita nel rendiconto economico finanziario della Confederazione con voce separata.

L'utilizzo del fondo è deliberato dalla Segreteria Confederale.

#### **Art. 14 - Rendiconto annuale economico-finanziario**

La Confederazione, le Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, stipulano contratti di conto corrente tramite delibera delle rispettive Segreterie Generali, secondo quanto previsto dall'art. 23 - comma 7 dello Statuto confederale.

Il rendiconto annuale economico e finanziario è obbligo della Confederazione e delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti e si compone della situazione patrimoniale e del conto economico.

Sono allegati al rendiconto economico e finanziario la situazione dei residui attivi e passivi (stato patrimoniale), l'estratto conto bancario e la prima nota cassa dell'anno di riferimento. Sono



considerate residui attivi anche le somme giacenti sulle carte di credito intestate alla Confederazione o alle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, in uso dai dirigenti sindacali, risultanti al 31 dicembre di ogni anno.

La Confederazione, le Federazioni di categoria e le Sedi territoriali, sono tenute a sottoporre entro il 30 giugno successivo alla chiusura dell'esercizio finanziario, salvo deroghe della Segreteria Generale confederale, la proposta di conto consuntivo dell'anno precedente al competente Organismo statutario, comprendente le entrate, le uscite, corredato dello Stato patrimoniale, nonché il conto preventivo per l'anno in corso, tutti redatti secondo lo schema predisposto dalla Confederazione.

Le scritture contabili del rendiconto economico e finanziario devono consentire di rilevare, per ciascun capitolo, la situazione degli accertamenti d'entrata e di spesa, a fronte dei relativi stanziamenti, e la situazione delle somme rimosse e pagate e di quelle rimaste da riscuotere e da pagare (entrate e uscite – crediti e debiti).

Le spese sono impegnate fino ai limiti indicati nei capitoli del conto di previsione. Le variazioni che comportano nuove o maggiori spese devono indicare i mezzi per farvi fronte. Le spese impegnate e non pagate entro il termine dell'esercizio costituiscono debiti che devono essere ricompresi tra le passività del rendiconto economico e finanziario.

La proposta di rendiconto economico finanziario deve altresì consentire di rilevare, per ciascun Centro di Spesa, la situazione delle uscite a fronte dei relativi stanziamenti, accompagnato da una relazione della Segreteria Generale competente in cui devono essere indicati chiaramente i motivi degli eventuali scostamenti in relazione agli obiettivi fissati.

L'esercizio finanziario ha la durata di un anno e coincide con l'anno solare. La gestione finanziaria si svolge in base al conto annuale di previsione.

Le scritture economico finanziarie e patrimoniali, nonché la documentazione delle spese, vengono tenute con sistemi di elaborazione automatica dei dati, anche al fine della semplificazione delle procedure e della migliore produttività, fino al quarto anno successivo all'approvazione del rendiconto economico e finanziario annuale.

Nel conto consuntivo deve essere riportato l'avanzo di gestione al 31 dicembre dell'anno precedente nonché, se interviene durante l'anno, alla data di sostituzione del Segretario Generale o del Segretario Amministrativo.

#### **Art. 15 - Inventario della Confederazione e delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti**

Tutto il materiale di proprietà della Confederazione e delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti dovrà essere inventariato. Il libro inventario sarà tenuto dalla



Segreteria Generale di pertinenza, che ne è in solido e collegialmente responsabile, e ne cura annualmente l'aggiornamento.

I beni si distinguono in immobili e mobili e sono descritti in inventari. I beni mobili sono valutati al prezzo d'acquisto, ovvero di stima o di mercato mentre i beni di valore iniziale inferiore a € 100,00 non sono soggetti ad inventario.

In ogni caso, i beni strumentali sono assegnati agli utilizzatori previa sottoscrizione di comodato d'uso gratuito

La cancellazione dei beni mobili dai libri inventari per fuori uso, perdita, cessione, permuta od altri motivi è disposta dalla Segreteria Generale competente.

#### **Art. 16 - Collegio Ispettivo e Arbitrale**

Il Collegio Ispettivo e Arbitrale ha il potere di verifica finanziaria e contabile sulla Confederazione e su tutte le Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti e, a tal fine, ha facoltà di disporre verifiche ed ispezioni.

Al Collegio Ispettivo e Arbitrale è affidato il compito di verificare che il flusso in entrata delle risorse e l'effettuazione delle spese non violi la normativa vigente, sia conforme alle norme statutarie e regolamentari, e che la gestione del patrimonio e dei beni siano regolarmente condotte.

A tale proposito il Collegio Ispettivo e Arbitrale ha accesso a tutti i documenti contabili, anche on line (fatture, ricevute, estratti conto bancari), nonché all'inventario dei beni.

In seguito ad ogni ispezione, il Collegio Ispettivo e Arbitrale fornisce alla Segreteria Confederale una relazione contenente quanto rilevato, come previsto nella Parte Finale del Manuale Organizzativo ex d. Lgs 231/01 di CONFINTESA.

#### **Art. 17 – Polizze Assicurative**

CONFINTESA e le Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, potranno attivare delle polizze per i propri Dirigenti sindacali eletti a copertura del rischio morte o invalidità permanente. L'entità delle polizze deve essere omogenea per tutti i soggetti interessati e deve essere formalizzata da una specifica delibera della Segreteria Generale competente.

CONFINTESA e le Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti potranno altresì attivare polizze per i propri dirigenti a copertura dei rischi *“professionali”* derivanti dalla carica.

#### **Art. 18 - Incarichi di Rappresentanza**

I dirigenti con incarichi elettivi in CONFINTESA o nelle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti che, per designazione delle strutture, orizzontali e/o verticali a



qualsiasi livello o su nomina, vanno a ricoprire incarichi di rappresentanza, quali componenti di organi collegiali in enti, enti bilaterali, associazioni, società, ovvero in commissioni istituzionali, fondi previdenziali e similari per i quali sia prevista la corresponsione di un compenso e/o gettoni di presenza, sono tenuti a far versare direttamente il relativo importo alla struttura designante, a meno che la struttura stessa delibere la sua rinuncia parziale o totale. A tal fine, sia il dirigente che la struttura sindacale designante consegneranno all'Ente esterno/società/associazione e similare, che firmerà copia per ricevuta, le apposite dichiarazioni previste negli **allegati 2a e 2b** al presente Regolamento.

Qualora, in relazione all'espletamento del mandato per le funzioni di rappresentanza, seguissero a carico dei Dirigenti sindacali 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 o colpa grave, nonché qualora i provvedimenti assunti o i procedimenti instaurati dipendano da condotte rientranti negli ambiti di interessi e comportamenti privati.

**Art. 19 – Trattamento per Presidenze, responsabili di Enti e Associazioni promosse, nonché società partecipate da Confintesa o da Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti.**

È competenza delle Segreterie Generali di Confintesa o delle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti 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 da CONFINTESA o dalle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti, nonché delle Società di capitale partecipate.

Ogni Ente, Associazione e Società su citata dovrà dotarsi di proprio regolamento assumendo quale parametro esclusivo il presente regolamento e prevedendo indennità e/o trattamenti economici indennitari che, sommati all'eventuale stipendio di lavoratore dipendente che già viene percepito, non possono oltrepassare i limiti previsti dalla **tabella 1** allegata.

**ART. 20 – Violazioni e sanzioni**

Il mancato rispetto e/o la mancata applicazione del presente Regolamento relativo ai trattamenti normativi e massimi economici indennitari si configura come grave violazione della regolamentazione interna e, come tale, sarà sanzionata secondo quanto previsto dalle norme statutarie e regolamentari esistenti.

*Approvato con modifiche il 14 febbraio 2024 dal Consiglio Direttivo Federale*

## **Allegato 1)**

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

I rimborsi spese sono ammessi esclusivamente in relazione a trasferte fuori del comune sede di lavoro, o residente o di svolgimento dell'attività sindacale relativa all'incarico ricoperto, salvo quelle legate a spese di trasporto documentate dal vettore (bus, tram, metro, taxi, ecc). Per considerare la trasferta si farà conto del punto di partenza più economico per l'organizzazione.

Le spese rimborsabili non riguardano spese collettive e di rappresentanza, tranne che per gli incarichi apicali degli organismi esecutivi (Segretario Generale Confederale, Segreteria Generale Confederale, Presidente, Segretari Generali nonché Segreterie Generali territoriali e di categoria). Per ogni necessità ulteriore interviene l'Organismo statutario competente con le risorse disponibili.

**Categorie di spese rimborsabili:** Spese di trasporto, spese per vitto, spese per alloggio.

**Modalità di rimborso:** Piè di lista

Le spese sono rimborsabili a condizione che siano documentate e, tranne le eccezioni indicate nell'art. 10, comma 3, intestate alla Confederazione o alle Organizzazioni costituenti, equiparate e Organizzazioni Sindacali aderenti.

### **CATEGORIE DI SPESE RIMBORSABILI**

#### **1) Spese di trasporto**

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

**1.2) Auto propria:** è rimborsabile il costo chilometrico della vettura di proprietà utilizzata, con il limite massimo di €. 0,30 al chilometro.

**1.3) Taxi:** è rimborsabile il costo documentato con moneta elettronica. È a discrezione della struttura l'accettare, eccezionalmente, la ricevuta rilasciata dal conducente.

**1.4) Auto a noleggio:** il costo viene sostenuto direttamente dalla struttura ~~solo se l'auto viene utilizzata per l'intera trasferta~~, il noleggio è intestato alla struttura e i suoi tempi risultano coerenti con la trasferta.

**1.5) Auto in leasing o noleggio a lungo termine intestato alla struttura:** è rimborsabile il costo del carburante documentato, compatibile con il chilometraggio previsto per la trasferta 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**

Sono rimborsabili con utilizzo di alberghi per costo non superiore a 200 euro al giorno.

#### **4) Altre spese (non documentate o non documentabili)**

In occasione di trasferte fuori regione che impegnano l'intera giornata lavorativa verrà erogato un rimborso forfettario giornaliero di **€ 15,49** (per trasferte all'estero pari a **€ 25,82**) per piccole spese documentate o no, diverse dal trasporto, locomozione, vitto e



alloggio.

#### **5) RIMBORSI PER TRASFERIMENTO**

In caso di trasferimento da una struttura ad un'altra per incarichi deliberati dalle competenti Segreterie Generali, qualora non risiedano nella stessa sede, potranno usufruire di foresterie messe a disposizione della struttura nazionale, compatibilmente con le disponibilità in bilancio della struttura.

#### **6) RIMBORSI PER INCARICHI NAZIONALI**

Al fine di garantire una presenza continuativa funzionale e di rappresentanza, i dirigenti chiamati a ricoprire incarichi nazionali hanno diritto al biglietto di andata e ritorno dalla propria residenza alla sede nazionale.



## **Allegato 2a**

**Dichiarazione del Dirigente sindacale:** \_\_\_\_\_

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 **YYYYYYYY**, in quanto, per regolamento economico interno dal sottoscritto integralmente accettato, tali compensi sono di pertinenza della struttura sindacale di appartenenza.

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

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

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

Distinti saluti.

..... (nome e firma) .....



**Tabella 1**

**INDENNITÀ ECONOMICA MASSIMA LORDA OMNICOMPRESIVA**

LIV.	STRUTTURA	ISCRITTI	INDENNITÀ LORDA MENSILE	INDENNITÀ LORDA ANNUALE
1	Segreteria Generale Confederale	➤ 50.000	Fino a € 10.000	Fino a € 120.000
2	Segreteria Generale Confederale	➤ 10.000	Fino a € 5.000	Fino a € 60.000
3	Segreteria Generale Nazionale di categoria	➤ 5.000	Fino a € 3.500	Fino a € 42.000
4	Segreteria Generale Nazionale di categoria	➤ 2.000	Fino a € 1.500	Fino a € 18.000
5	Segreterie Generale territoriale regionale	➤ 3.000	Fino a € 1.500	Fino a € 18.000
6	Segreteria Generale territoriale provinciale	➤ 2.000	Fino a € 1.000	Fino a € 12.000
7	Segreteria Generale territoriale comunale	➤ 1.000	Fino a 500	Fino a € 6.000

1. *Indennità massima aggiuntiva fino al 30% per il Segretario Generale a qualsiasi livello e fino al 15% per il Segretario Generale Aggiunto.*
2. *In caso di più incarichi afferenti allo stesso dirigente sindacale, a quest'ultimo sarà corrisposta unicamente l'indennità più elevata.*
3. *I dirigenti sindacali in distacco sindacale retribuito dovranno presentare idonea documentazione (730/Unico quadro C – redditi da lavoro dipendente) e potranno percepire una indennità integrativa pari alla differenza tra lo stipendio percepito e l'importo dell'indennità prevista in tabella per l'incarico ricoperto.*