

Il giorno 16 dicembre 2025, in Roma, via di Santa Teresa n. 23

### TRA

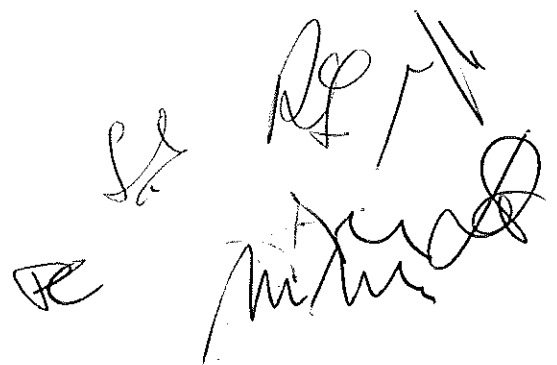
Lo SNEBI, rappresentato dal Presidente Dott. Alessandro Folli, dal Segretario Nazionale Dott. Massimo Gargano e dai componenti della Commissione Trattative: Dott. Roberto Branco, Dott.ssa Francesca Mantelli, Ing. Francesca Tonelli, Dott. Maurizio Ventavoli, Dott. Francesco Vincenzi e Dott. Pietro Zirattu, assistiti dal Vice Segretario Nazionale Dott. Riccardo Fornelli

### E

Il SINDICOB, rappresentato dal Vice Presidente Dott. Giuseppe Di Nunzio, dai Componenti il Comitato Esecutivo: Avv. Maurizio Nula, Ing. Salvatore Rosano, Dott. Lorenzo De Togni, Avv. Lucia Pignata, assistiti dal Direttore Generale di FEDERMANAGER Dott. Mario Cardoni, Dott. Paolo Cucinotta Responsabile Relazioni Industriali.

### CONSIDERATO

- che in data 31 dicembre 2022 è scaduto l'ACNL 2 marzo 2023 che aveva rinnovato per il biennio 2021/2022 il CCNL 29 marzo 2006 e successive modificazioni;
- che a causa di divergenze intervenute la trattativa, iniziata a fine 2023, si è sospesa per due anni;



- che con nota del 16 giugno 2025 il SINDICOB ha presentato la piattaforma di rinnovo del CCNL;
- che a novembre 2025, con senso di responsabilità, le parti hanno ripreso la trattativa, superando le difficoltà e ritenuto opportuno trovare soluzioni idonee alla sua conclusione:

### TUTTO CIÒ PREMESSO

le parti, come sopra costituite, stipulano il seguente accordo:

1. Le premesse formano parte integrante ed essenziale del predetto accordo;
2. I testi degli articoli del CCNL 29 marzo 2006 e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito indicati sono sostituiti ed integrati dai seguenti testi.

St. Munzio  
 Franco Turchi  
 Silvio Agreola

Severino

Salvatore  
 Riccardo Ferri

Roberto  
 Carlo Falli

Stefano  
 Turchi

# RINNOVO CCNL DIRIGENTI 2023-2026

(testo definitivo concordato in data 16.12.2025)

Le parti riconoscono il profondo rinnovamento in atto nelle strategie gestionali dei Consorzi che sono orientati verso modelli operativi che privilegiano l'efficienza, la sostenibilità e l'innovazione, in linea con le sfide globali che riguardano la gestione delle risorse idriche, la difesa del suolo, la conservazione dell'ambiente e il benessere delle comunità. In questo contesto di trasformazione, il ruolo dei dirigenti dei Consorzi si sta ampliando, richiedendo una visione olistica e trasversale che va ben oltre la tradizionale gestione operativa. Essi sono chiamati a diventare co-protagonisti nel promuovere pratiche sostenibili, nell'innovare i processi e nel guidare il cambiamento verso modelli organizzativi e gestionali che rispondano alle urgenti necessità ambientali e sociali del nostro tempo.

Questo rinnovato e ampliato ruolo dei dirigenti implica una necessaria evoluzione anche della struttura contrattuale che ne regola l'impiego, incoraggiando l'ammodernamento delle clausole normative e promuovendo una valorizzazione professionale che riconosca l'importanza strategica delle competenze gestionali avanzate per sostenere i Consorzi nel loro cammino verso un futuro che li veda partecipi dei processi di transizione del contesto economico, sociale e ambientale.

## ART. 2 DEFINIZIONE CONTRATTUALE E CLASSIFICAZIONE DEI DIRIGENTI

Agli effetti dell'applicazione delle norme contenute nel presente contratto la qualifica di dirigente è riconosciuta ai prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del Codice Civile e che ricoprono nei Consorzi un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di concorrere alla definizione degli obiettivi del Consorzio e coordinarne e gestirne la realizzazione.

Rientrano nella definizione di dirigenti:

- a) Il Direttore Generale
- b) Il Direttore
- c) Il Direttore Unico
- d) Il Direttore di Area

Sono considerati Direttori Generali i prestatori di lavoro i quali:

- 1) collaborino in via immediata con l'Amministrazione contribuendo, con la prospettazione di idonee proposte, a dare impulso all'attività istituzionale dell'Ente;
- 2) abbiano potere di supremazia gerarchica su tutto il personale del Consorzio;
- 3) abbiano il compito di dirigere e coordinare il funzionamento dell'intera organizzazione del Consorzio che deve risultare strutturata in almeno due delle tre aree operative fondamentali (amministrativa, tecnica e agraria), intese come indicato al 6° comma del presente articolo, alle quali siano preposti, in posizione di subordinazione gerarchica, i Direttori di area.

Sono considerati Direttori i prestatori di lavoro i quali abbiano le funzioni previste ai numeri 1 e 2 del precedente comma nonché il compito di dirigere e coordinare il funzionamento dell'intera organizzazione del Consorzio che risulti strutturata in un'area operativa intesa come indicato al 6° comma del presente articolo, alla quale sia preposto, in posizione di subordinazione gerarchica, un Direttore di area.

Sono considerati Direttori Unici quei prestatori di lavoro i quali:

- 1) collaborino in via immediata con l'Amministrazione contribuendo, con la prospettazione di idonee proposte, a dare impulso all'attività istituzionale dell'ente;
- 2) abbiano potere di supremazia gerarchica su tutto il personale del Consorzio;

- 3) abbiano il compito di dirigere e coordinare il funzionamento dell'intera organizzazione del Consorzio che sia articolata in più settori operativi (settori, uffici, reparti e simili) dotati di autonomia funzionale ed organizzativa ai quali siano preposti, in posizione di subordinazione gerarchica, quadri intermedi e siano addetti dipendenti appartenenti alle altre fasce funzionali.

Sono considerati Direttori di Area quei prestatori di lavoro i quali:

- 1) collaborino in via immediata con il Direttore del Consorzio o, in mancanza di questo, con l'Amministrazione;
- 2) siano in rapporto di subordinazione gerarchica esclusivamente nei confronti del Direttore, rispondendo del loro operato, in mancanza di quest'ultimo, direttamente all'Amministrazione;
- 3) abbiano il compito di dirigere e coordinare il funzionamento di una delle tre aree fondamentali (amministrativa, tecnica e agraria) in cui sia articolata l'intera organizzazione consortile;
- 4) abbiano potere di supremazia gerarchica su tutto il personale addetto all'area alla quale siano preposti.

Ai fini del presente articolo si intende per "area" quell'unità organizzativa autonoma che raggruppi più settori operativi delle attività istituzionali ordinaria e straordinaria del Consorzio, dotati di autonomia funzionale ed organizzativa, ai quali siano preposti quadri intermedi.

Rientrano altresì nella categoria dei dirigenti, cui si applica il presente contratto, i Vice Direttori Generali, o figure similari.

In relazione al disposto dei precedenti commi, in assenza dei requisiti sopra indicati, il fatto che un dipendente ricopra il grado più elevato nella organizzazione del Consorzio non implica di per sé la qualifica di dirigente, cui si applica il presente contratto, anche se tale lavoratore risulti alle dipendenze dirette dell'Amministrazione, trovando applicazione, in tal caso, la disciplina prevista per i dipendenti consorziali non dirigenti.

### ART. 3 PIANO DI ORGANIZZAZIONE VARIABILE

Allo scopo di realizzare il maggior consenso possibile sui piani di organizzazione variabile, il Consorzio chiederà alle rappresentanze sindacali dei dirigenti, ove presenti nel Consorzio e ai Direttori d'Area, prima che vengano adottati i relativi provvedimenti, un parere sull'assetto organizzativo di propria competenza.

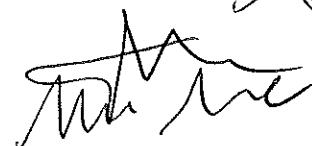
Gli schemi dovranno essere consegnati almeno 30 giorni prima che siano adottati i provvedimenti.

### ART. 6 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro si costituisce con l'accettazione della lettera di assunzione nella quale devono essere indicati:

- a) gli estremi della deliberazione consortile che dispone l'assunzione;
- b) la durata del rapporto;
- c) la specifica qualifica;
- d) il trattamento economico mensile in tutti i suoi elementi costitutivi;
- e) il contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- f) durata delle ferie;
- g) l'eventuale periodo di prova;
- h) la sede abituale;

Nel rapporto di lavoro a termine l'eventuale periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego ai sensi di quanto disposto dall'art. 7 comma 2 del D.lgs. n. 104/2022.



## ART. 9 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico annuo è di importo pari a 14 mensilità di stipendio, nella misura prevista dalla tabella dell'allegato A al presente contratto, per la classe in cui risulta inquadrabile la specifica qualifica riconosciuta, aumentato dell'indennità fissa annua di cui al successivo comma.

Ai dirigenti cui si applicano le norme contenute nel presente titolo viene corrisposta, quale specifico compenso alla natura a termine del rapporto, un'indennità fissa annua il cui ammontare viene convenuto tra il dirigente ed il Consorzio, tenuto conto dei titoli professionali posseduti dal dirigente, delle esperienze di lavoro già effettuate, degli eventuali titoli ed incarichi accademici posseduti, delle eventuali produzioni scientifiche, delle specifiche capacità dirigenziali, con particolare riguardo alle capacità propositive ed organizzative ed alle attitudini connesse, comunque nella misura minima corrispondente all'indennità di funzione relativa alla qualifica per 14 mensilità.

## ART. 21 AGGIORNAMENTO CULTURALE – PROFESSIONALE

### NOTA A VERBALE

Le parti convengono che la formazione professionale costituisce un elemento strategico ed essenziale al fine di costruire e mantenere un elevato profilo gestionale.

A tal fine il Consorzio, in condivisione con le rappresentanze sindacali dei dirigenti, ove esistenti, individua percorsi professionali personalizzati, prevedendo la possibilità di destinare ai fondi interprofessionali e paritetici di categoria per la dirigenza (FONDIRIGENTI), mediante apposita opzione da notificare all'INPS, i contributi versati per la formazione continua dei dirigenti.

## ART. 29 INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE

Nell'ipotesi in cui il Consorzio realizzi opere pubbliche in qualità di concessionario dello Stato o della Regione e comunque con relativo finanziamento a totale carico pubblico, per ogni opera pubblica agli incaricati della redazione del progetto esecutivo cantierabile, al responsabile unico del procedimento, agli incaricati del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché ai collaboratori nelle predette specifiche attività è attribuito un incentivo ripartito in sede aziendale tra i diversi soggetti, non superiore al 2,0% dell'importo posto a base di gara della relativa opera, al netto dell'IVA.

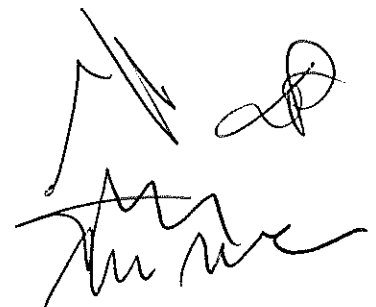
L'individuazione delle specifiche prestazioni da svolgere, e la graduazione della percentuale effettiva, nel predetto limite massimo dell'2,0%, sono stabilite dalle parti in sede aziendale in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare e comunque disciplinati come all'art.45 del D. Lgs. 36/2023.

Ugualmente in sede aziendale è fissata dalle parti la ripartizione di detta percentuale sulla base delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

L'importo, derivante dalla percentuale di cui ai precedenti commi, è comprensivo di oneri fiscali, previdenziali e assicurativi sia a carico del datore di lavoro che del lavoratore.

Occorrerà inoltre, in sede di riparto, tener conto delle prestazioni che non sono svolte dai dirigenti in quanto affidate a personale esterno al Consorzio. Le quote corrispondenti a tali prestazioni costituiranno economie che andranno in un fondo per l'aggiornamento e/o l'acquisizione di attrezzature e software dei tecnici.

Le specifiche prestazioni che determinano l'erogazione degli incentivi di cui al presente articolo non possono essere prese in considerazione ai fini del riconoscimento del premio risultato di cui all'art. 30.



### ART. 30 PREMIO DI RISULTATO

Il Consorzio, che non sia gravato da forti passività onerose, attribuisce al dirigente un premio di risultato, qualora ricorrano le condizioni e i presupposti di cui ai commi successivi.

I criteri, le modalità di attuazione e l'applicazione del Premio di risultato saranno concordati con le rappresentanze sindacali dei dirigenti, ove presenti nel Consorzio.

Tale premio, che sarà attribuito con riferimento al biennio, potrà essere erogato in un'unica soluzione o in due soluzioni, ciascuna delle quali al termine del primo e del secondo anno del biennio. La determinazione relativa al riconoscimento del premio è subordinata all'impegno del dirigente, oltre che nella realizzazione di opere pubbliche con riferimento specifico al rispetto dei termini previsti per l'ultimazione degli interventi e al conseguimento degli obiettivi cui le opere sono destinate, anche ai risultati di economia conseguiti dal dirigente nella realizzazione di programmi prefissati, aventi come obiettivo incrementi di produttività (amministrativi e tecnici) e di miglioramenti di servizi per l'utenza.

Il premio andrà erogato a seguito della positiva verifica dei risultati conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati.

I risultati di cui al comma precedente devono essere economicamente quantificabili e i relativi premi non potranno essere comunque superiori al 20% delle economie conseguite dal Consorzio nello specifico settore.

### PARITÀ DI GENERE

Le Parti intendono promuovere l'adozione di misure volte a ridurre il divario di genere, diffondendo al contempo una cultura inclusiva e neutrale di crescita professionale e di equità remunerativa basata sulla meritocrazia. In questo senso, le Parti condividono l'opportunità di promuovere e diffondere iniziative volte all'adozione della certificazione della parità di genere da parte dei Consorzi che hanno alle proprie dipendenze dirigenti uomini e donne, con il coinvolgimento, ove esistenti nel Consorzio, delle relative rappresentanze sindacali anche in collaborazione con Enti del terzo settore specializzati nella promozione delle pari opportunità, della conciliazione vita-lavoro e della tutela dei diritti delle persone. Tali collaborazioni potranno comprendere attività di sensibilizzazione, formazione e monitoraggio dei progressi per l'ottenimento della certificazione di genere.

### CONGEDO PARENTALE

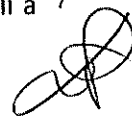
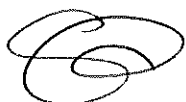
Al fine di facilitare il reinserimento nell'organizzazione al rientro dal periodo di astensione obbligatoria, la/il dirigente potrà avere un incontro con il datore di lavoro per identificare eventuali misure di supporto per il periodo di astensione e, durante lo stesso, se lo desidera, avere degli incontri calendarizzati per rimanere costantemente informata/o sulle attività di propria competenza e sulle novità operative del Consorzio o della propria area, secondo modalità concordate con il Consorzio medesimo. Su richiesta della/del dirigente l'incontro dovrà avvenire con l'assistenza delle rappresentanze sindacali dei dirigenti, ove esistenti nel Consorzio.

### ART. 35 RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI

I Consorzi devono stipulare con costo a proprio carico apposite polizze assicurative, che sollevino i dirigenti dalla responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa, nello svolgimento delle loro funzioni.

### ART. 67 RAPPRESENTANZE SINDACALI

Il Sindacato nazionale dirigenti firmatario del presente contratto può istituire rappresentanze sindacali a carattere provinciale o regionale, ove non sia possibile costituire la rappresentanza sindacale aziendale.



Lo stesso Sindacato nazionale provvederà a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza ai Consorzi interessati e allo SNEBI.

Le relazioni sindacali sono attuate nel rispetto di quanto previsto in materia informazione e consultazione dei lavoratori, in attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal D. Lgs. n. 25/2007.

#### PARTE ECONOMICA

Adeguamento dello stipendio base per il quadriennio 2023-2024-2025-2026 pari al 10,15% in tre tranches:

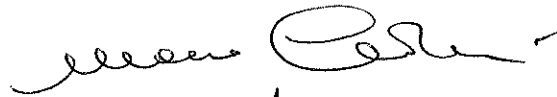
- 3,50% gennaio 2026
- 3,50% aprile 2026
- 3,15% giugno 2026

#### VACANZA CONTRATTUALE

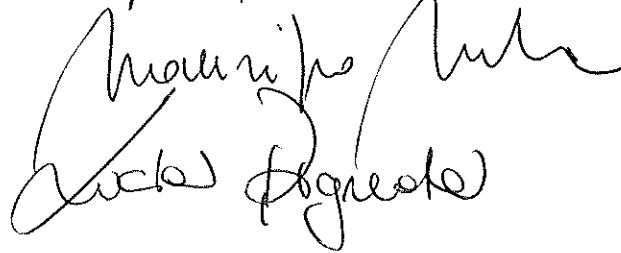
UNA TANTUM € 5.000,00 da corrispondere entro giugno 2026 per i dirigenti che negli anni 2023, 2024 e 2025 hanno percepito una retribuzione annua lorda non superiore ad € 90.000,00.

Il contratto avrà durata quadriennale 2023-2026

REVISIONE DEL CCNL CON TESTO UNICO COMPILATIVO CONTENENTE UNICAMENTE EVENTUALI AGGIORNAMENTI NORMATIVI OLTRE A QUELLI CONTRATTUALI SOTTOSCRITTI







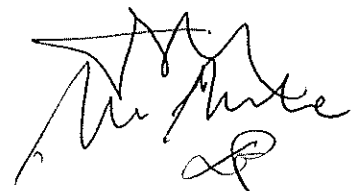


Ricardo Farulli

Umberto Gaspari

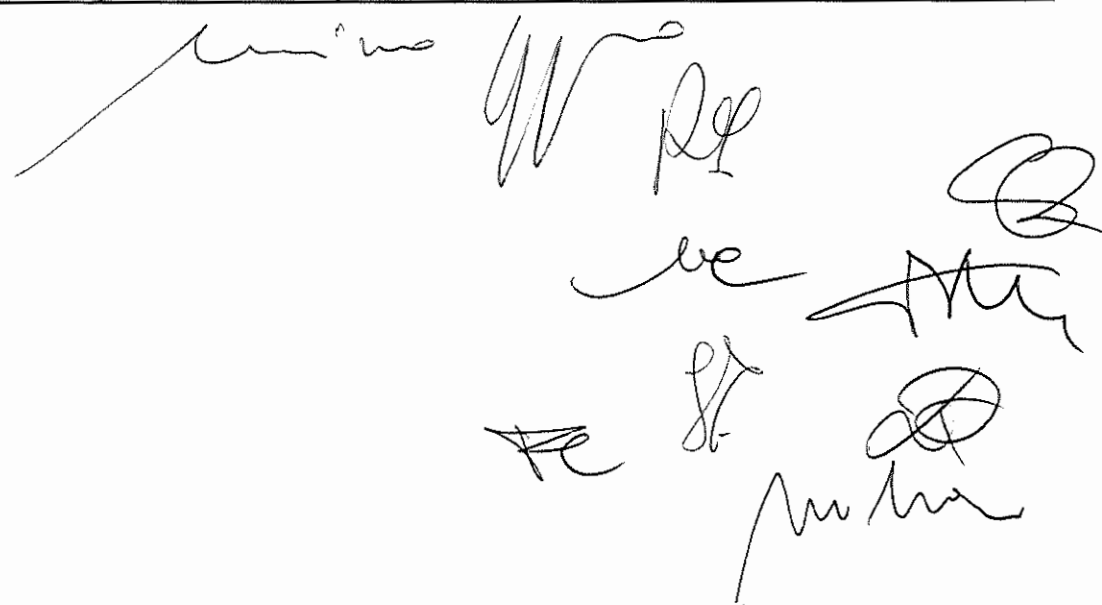


Sanb. Fall



RETRIBUZIONI DIRIGENTI 2023-2026

|           | stipendio<br>al dic. 2024 | 2026 Genn. |         | 2026 Apr. |         | 2026 Giugno |         |
|-----------|---------------------------|------------|---------|-----------|---------|-------------|---------|
|           |                           | 3,50%      |         | 3,50%     |         | 3,15%       |         |
| 1^ classe | 4008,09                   | 140,48     | 4148,56 | 140,48    | 4289,04 | 126,43      | 4415,47 |
| 2^ classe | 3825,10                   | 133,33     | 3958,43 | 133,33    | 4091,76 | 120,00      | 4211,76 |
| 3^ classe | 3625,65                   | 126,19     | 3751,84 | 126,19    | 3878,03 | 113,57      | 3991,60 |
| 4^ classe | 3549,51                   | 123,81     | 3673,32 | 123,81    | 3797,13 | 111,43      | 3908,56 |
| 5^ classe | 3477,81                   | 121,43     | 3599,24 | 121,43    | 3720,67 | 109,29      | 3829,95 |
| 6^ classe | 3407,64                   | 119,05     | 3526,69 | 119,05    | 3645,73 | 107,14      | 3752,88 |


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located below the table. The signatures are scattered and vary in style, including some that appear to be initials or short names.