

albi (si veda T. BUSSINO, *Associati in partecipazione e obbligo di iscrizione all'INPS*, in *GLav*, 2004, n. 15, 44), dacché presumibilmente iscritti alle rispettive Casse di previdenza.

Con circ. n. 57/2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 13) l'Inps ha precisato i termini e gli adempimenti relativi all'iscrizione, con comunicazione da presentarsi su apposito modulo entro il 31 marzo 2004, per i rapporti associativi preesistenti, ed entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa (l'art. 43, comma 8, d.l. n. 269/2003, come modificato dalla legge di conversione n. 326/2003, non prevede detto termine dilatorio) per tutti quelli successivi; nella comunicazione, oltre a dover essere allegata copia del contratto di a.p., dovranno anche essere indicati i dettagli relativi al tipo di attività svolta. Mentre la comunicazione incombe sul lavoratore, l'obbligo contributivo per l'assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti – che sorge al momento dell'effettiva corresponsione di somme, anche a titolo di acconto e salvo conguaglio in sede di determinazione annuale del reddito (ed il relativo termine di versamento è fissato al giorno 16 del mese successivo) – è ripartito tra l'associante e l'associato nella misura, rispettivamente, del 55% e del 45%, con aliquota di prelievo pari a quella prevista per i commercianti (17,30% fino al limite reddituale di euro 37.883,00 e 18,30% sulla quota eccedente). Restano escluse altre forme di tutela sociale previste dall'art. 38 Cost., quale l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria. Reciprocamente, del resto, Cass. 27 febbraio 2001 n. 2854 (in *LG*, 2001, 746), aveva statuito la conservazione del diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità ed alla relativa indennità per il lavoratore associato in partecipazione.

1.3. Appare scontato che il contratto di a.p., date le conseguenze sanzionatorie cui *supra* si è accennato, sarà uno dei più ricorrenti “clienti” delle Commissioni di certificazione che opereranno *ex art. 75 e ss.*, d.lgs. n. 276/2003 (che, infatti, prevedeva espressamente tra gli oggetti della certificazione volontaria il contratto di a.p., al fine di ridurre il contenzioso in merito all'effettiva qualificazione del rapporto). Se è vero che il 2004 è stato l'anno dedito sostanzialmente all'organizzazione dell'attività di detti organi, è altrettanto vero che il 2005 costituirà il banco di prova del servizio: il primo scoglio da superare sarà costituito dall'ottenimento della fiducia dell'utenza in relazione agli effetti (pur limitati) dell'accertamento, *conditio sine qua non* di un ricorso effettivo e generalizzato a tale istituto (l'ampia estensione del quale costituisce a propria volta elemento di persuasione dell'interprete, il Giudice, che sarà eventualmente chiamato *ex post* a qualificare i singoli rapporti di a.p.).

Motivo della particolare attenzione che merita la certificazione nel rapporto di a.p. è rinvenibile nelle previsioni di cui al citato art. 86, comma 2, d.lgs. n. 276, il quale prevede che il (falso) associante possa fornire la prova dell'assenza di subordinazione in capo al (falso) associato, nei casi dubbi o in cui manchi l'effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni al prestatore, soltanto mediante idonee attestazioni o documentazioni: il che fa correre immediatamente il pensiero alla certificazione la quale potrà anche essere utilizzata per comprovare, da parte di soggetto particolarmente autorevole, che le condizioni contrattuali del rapporto sono idonee a configurare, in linea di principio, una genuina associazione in partecipazione.




Luca Ruggiero
Professore a contratto
Università degli Studi di Genova











2. Certificazione (contratti di lavoro)

L'istituto della certificazione tra decretazione ministeriale e circolari interpretative

Sommario: **2.1.** Le Commissioni di certificazione. – **2.2.** Le sedi universitarie. – **2.3.** Le sedi


pubbliche. – **2.4.** Procedura. – **2.5.** Competenza. – **2.6.** Efficacia della certificazione. – **2.7.** Consulenza e assistenza alle parti. – **2.8.** Riferimenti dottrinali.

2.1. Definite per la prima volta, su base sperimentale e volontaria, nell'ambito di un accordo sottoscritto nel 2000 tra il Centro Studi Internazionali e Comparati dell'Università di Modena e Reggio Emilia e la Regione Emilia Romagna - Assessorato Attività Produttive ( in *www.csmb.unimo.it*, indice A-Z, voce *Certificazione*) le Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro sono diventate pienamente operative nel corso del 2004. La definizione delle sedi e delle procedure di certificazione di cui agli artt. 76 e ss., d.lgs. n. 276/2003, è infatti stata completata attraverso il decreto interministeriale 14 giugno 2004, relativo alle Università ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 23), e il dm 21 luglio 2004, relativo alle sedi pubbliche ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 31).

Numerose sono, in particolare, le sedi di certificazione già operative presso le Direzioni provinciali del lavoro (si vedano i decreti istitutivi presso le sedi di Macerata ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 46), Ascoli Piceno, Bari, Bergamo ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 48), Modena, Gorizia, Asti ( in *Boll. Adapt*, 2005, n. 3), Brescia, Avellino, Pesaro e Urbino, Sondrio, Forlì e Cesena, Verona ( in *Boll. Adapt*, 2005, n. 1), Como, Massa Carrara, Piacenza, Sassari, Campobasso, Matera ( in *Boll. Adapt*, 2005, n. 5), Cremona, Lecce, Livorno, Savona ( in *Boll. Adapt*, 2005, n. 7), Ancona, Alessandria, Prato, Vercelli, Rimini, Venezia e Latina ( in *Boll. Adapt*, 2005, n. 9), Aosta e Pescara ( in *Boll. Adapt*, 2005, n. 8), Trieste ( in *Boll. Adapt*, 2005, n. 10), Roma ( in *www.csmb.unimo.it*, indice A-Z, voce *Certificazione*).

2.2. Specificando quanto previsto dall'art. 76, comma 2, d.lgs. n. 276/2003, il decreto interministeriale 14 giugno 2004 ha istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'« Albo informatico delle Commissioni di certificazione istituite presso le Università, statali e non statali, legalmente riconosciute e autorizzate al rilascio di titoli aventi valore legale, comprese le Fondazioni universitarie ». Al Direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è affidato il compito di provvedere alla tenuta dell'Albo e di acquisire le domande di iscrizione, nonché la relativa documentazione. Il decreto ministeriale prevede, ai fini dell'esercizio delle attività di certificazione ad opera delle Università, l'obbligo di registrazione presso il predetto Albo, previa presentazione della richiesta mediante lettera raccomandata, corredata da *floppy disc* che riproduca la necessaria documentazione (art. 3, comma 1, d.m. 14 giugno 2004). Ai fini dell'ottenimento della registrazione e del mantenimento della stessa, è previsto che le Università debbano inviare all'atto della registrazione, e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero, nonché, ai fini del mantenimento della registrazione medesima, una relazione sulla attività di certificazione svolta. Gli elaborati provenienti dalle sedi di certificazione istituite presso le Università sono catalogati dalla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e vengono resi accessibili a fini di studio e ricerca. Detti elaborati risultano peraltro funzionali alla individuazione delle clausole indisponibili di cui all'art. 78, comma 4, d.lgs. n. 276/2003, e alla definizione dei codici di buone pratiche e degli indici presuntivi di cui all'art. 84, comma 2 (art. 4, d.m. 14 giugno 2004).

Il decreto ministeriale non precisa le modalità di svolgimento delle attività di certificazione, che saranno dunque determinate dal regolamento interno delle Commissioni stesse nel rispetto delle regole procedurali stabilite dal d.lgs. n. 276/2003. Una volta iscritte nell'Albo, le Commissioni di certificazione universitarie potranno tuttavia operare esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza in conto terzi attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo. Una lettera circolare del 15

febbraio 2005 ha stabilito l'iter formale cui saranno soggette le Università in attesa dell'avvio – oramai imminente – del portale telematico dedicato alla procedura di acquisizione delle domande di iscrizione e della documentazione prescritta. Una successiva nota del 17 febbraio 2005 ( in *Boll. Adapt*, 2005, n. 6) ha chiarito, in aderenza con la lettera e la *ratio* del d.lgs. n. 276/2003, che le Università potranno essere abilitate alla certificazione esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'art. 66, d.P.R. n. 382/1980. Questo significa che la sede di certificazione universitaria potrà essere autorizzata solo in presenza di specifiche convenzioni in conto terzi, debitamente firmate dal Rettore di Ateneo, dal Preside di Facoltà, dal Direttore di Dipartimento o Istituto ai sensi della organizzazione interna di ciascun Ateneo. Le competenze in materia di certificazione non vengono dunque attribuite alle Università in quanto tali, ma a docenti a tempo pieno di diritto del lavoro che svolgono, in regime di convenzione con soggetti privati, attività di vera e propria consulenza *intra moenia*. Questo significa che, nel promuovere la costituzione di una sede di certificazione, il docente universitario si impegna ad attirare verso la propria struttura universitaria importanti finanziamenti privati, che potranno poi consentire di trattenere giovani studiosi e di indirizzare la ricerca anche verso quei settori che sempre più raramente beneficiano di adeguati finanziamenti pubblici. Nell'ambito dei regimi convenzionali in conto terzi, infatti, una quota rilevante degli introiti viene trattenuta dagli Atenei, per la copertura di costi generali e anche per finanziare assegni di ricerca e le attività del personale amministrativo. Una opportunità, in ogni caso, affinché i docenti universitari di diritto del lavoro possano svolgere attività di consulenza e assistenza al mondo delle imprese, arricchendo la propria sensibilità ed esperienza, senza dover necessariamente abbandonare le aule e gli istituti universitari per la professione. Nulla vieta, peraltro, di integrare la Commissione di certificazione universitaria mediante la partecipazione di professionisti ed operatori della materia irrobustendo ancor di più, in questo modo, il dialogo tra teoria e prassi applicativa. È proprio questa, a ben vedere, la ragione per cui anche le Università sono state incluse nel novero dei soggetti autorizzati alla certificazione.

2.3. Il d.m. 21 luglio 2004 distingue le Commissioni di certificazione costituite presso le Direzioni provinciali del lavoro da quelle istituite presso le Province. Mentre le prime sono infatti composte dal dirigente preposto, che le costituisce mediante decreto e le presiede, da due funzionari addetti, o anche temporaneamente adibiti, al servizio politiche del lavoro, da un rappresentante dell'Inps e da un rappresentante dell'Inail, la Commissione di certificazione presso la Provincia prevede – accanto al Dirigente del Servizio provinciale per l'impiego, che la presiede, tre funzionari del Servizio politiche del lavoro, un rappresentante dell'Inps e un rappresentante dell'Inail – anche due rappresentanti sindacali, nominati dal presidente della Commissione su designazione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello provinciale e due rappresentanti dei datori di lavoro, nominati dal presidente della commissione su designazione delle organizzazioni comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro a livello provinciale. Con questo accorgimento le sedi di certificazione presso le Province potranno garantire con maggiore efficacia una reale attività di consulenza e assistenza alle parti, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia con riferimento alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro.


2.4. Il procedimento di certificazione dei contratti di lavoro è volontario e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

Ciascuna sede di certificazione determina, all'atto della propria costituzione, le procedure di certificazione in coerenza ai codici di buone pratiche elaborati in sede ministeriale e, soprattutto, nel rispetto dei principi stabiliti dal d.lgs. n. 276/2003. Nel caso di enti bilaterali e Università, l'inizio del procedimento dovrà in ogni caso essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvederà a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Con riferimento alle Direzioni provinciali del lavoro e alle Province, l'istanza di certificazione dovrà essere presentata in carta bollo e sottoscritta in originale dalle parti. Sulla base degli atti e documenti presentati, la Commissione verifica la correttezza del contratto scelto dalle parti e, ove si renda necessario, propone eventuali modifiche e integrazioni. È prevista una audizione delle parti avente per oggetto l'assunzione di informazioni sui fatti e sugli elementi dedotti o da dedurre nel contratto di lavoro di cui si chiede la certificazione. Le parti devono presenziare personalmente alla audizione e, solo in caso di comprovate motivazioni, valutate dal presidente della Commissione possono farsi rappresentare da un soggetto appositamente delegato. Il procedimento di certificazione deve in ogni caso concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza. Al fine di uniformare le prassi presenti sull'intero territorio nazionale il d.lgs. n. 276/2003 prevede che, nei sei mesi dalla entrata in vigore del decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotti, con proprio decreto, codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici dovranno recepire, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come precisato dal dm 21 luglio 2004 in attesa dei codici di buone pratiche, le Commissioni di certificazione possono operare sulla base del proprio regolamento interno.

2.5. Con riferimento alla competenza delle singole sedi di certificazione, nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le Commissioni istituite in seno alle Direzioni provinciali del lavoro e alle Province le parti stesse dovranno rivolgersi alla Commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso invece in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle Commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse dovranno rivolgersi alle Commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro. Nessun limite è invece previsto per la competenza delle Università.

2.6. L'effetto prodotto dall'atto di certificazione è il medesimo, qualunque sia l'organo che ha effettuato la certificazione del contratto. Così, l'atto di certificazione prodotto presso la Commissione istituita in una struttura universitaria o in un ente bilaterale non possiede una minor forza giuridica rispetto a quello prodotto dalla Commissione istituita presso la Direzione provinciale del lavoro o la Provincia. Ai sensi dell'art. 79, d.lgs. n. 276/2003, una volta prodotto da una qualsiasi delle sedi abilitate, l'atto di certificazione produce i suoi effetti fino al momento in cui sia accolto uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili avverso di esso. In particolare, l'atto vincola *medio tempore* non solo le parti stipulanti il contratto oggetto di certificazione, ma anche i terzi che sono tuttavia legittimati attivi a instaurare uno dei rimedi di cui all'art. 80. L'atto di certificazione, in altre parole, ha il potere di conferire al contratto una particolare efficacia e un effetto di certezza che si impone ai terzi e che impedisce loro di mettere in discussione il contenuto dell'atto fino a che non intervenga una sentenza di merito che ne accerti l'invalidità. I soggetti terzi cui la norma si riferisce sono da identificarsi con i soggetti abilitati allo svolgimento dell'attività di vigilanza sulla corretta applica-

zione delle norme in materia di lavoro, quali gli istituti previdenziali, le Agenzie delle Entrate e gli organi periferici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Questi soggetti, pertanto, in presenza di un contratto regolarmente certificato, potrebbero esercitare soltanto i poteri di accertamento e vigilanza; mentre è da escludere che possano validamente porre in essere atti di autotutela che presuppongano una contestazione della natura del rapporto. Ne consegue che per ottenere il recupero delle contribuzioni eventualmente omesse dal datore di lavoro è comunque necessario o l'annullamento da parte del giudice amministrativo dell'atto che impedisce l'azione di autotutela oppure la modifica ad opera del giudice ordinario della qualificazione originaria del contratto e la condanna del datore di lavoro alla regolarizzazione della posizione previdenziale del lavoratore. Non è tuttavia sostenibile che l'istituto in parola impedirebbe l'accertamento e l'azione degli enti previdenziali, così contravvenendo al principio di buon andamento della P.A. (Sul punto cfr. M.G. GAROFALO, *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in *RGL*, 2003, 359; A. TURSI, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *q. Rivista*, 2004, n. 2, 247). Essi infatti avrebbero ampia possibilità di intervento e potrebbero, al pari degli altri legittimati attivi, anche agire in via cautelare, al fine di ottenere una tutela immediata dei propri diritti. Allo stesso modo, tenuto conto della possibilità di agire in via cautelare, risulta vanificata la critica secondo la quale l'istituto della certificazione produrrebbe effetti positivi per il committente o datore di lavoro il quale non si vedrebbe contestato il contenuto dell'atto fino alla pronuncia di merito.

2.7. In una prospettiva volta a rendere trasparente il mercato del lavoro, in modo da ampliare i servizi per le imprese e le tutele dei lavoratori sul mercato, le sedi di certificazione sono chiamate a svolgere importanti funzioni di consulenza e di assistenza attiva alle parti contrattuali. Questo sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e alla definizione del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate o verificatesi in sede di attuazione del rapporto di lavoro. Rispetto alle fasi di costituzione del rapporto di lavoro le sedi di certificazione operano dunque non come mero organo burocratico ma piuttosto alla stregua di un sostegno concreto ed effettivo nella valutazione di quelli che sono i diritti disponibili in sede negoziale, e offrono utili informazioni circa lo strumento contrattuale più congruo – e giuridicamente appropriato – per il tipo di prestazione di volta in volta dedotta in contratto. In particolare, la certificazione dei contratti di lavoro dovrebbe contribuire a superare l'asimmetria informativa tra le parti del rapporto a favore del prestatore. Questo profilo è ora chiarito puntualmente dalla circ. Min. lav. n. 48/2004 là dove si precisa che « tale attività si inquadra in un indirizzo del legislatore ben più ampio; vedasi al riguardo, il d.lgs. n. 124/2004 ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 17) sulla razionalizzazione delle funzioni ispettive in base al quale le articolazioni periferiche del Ministero assumono sempre di più la funzione, particolarmente qualificata, della promozione e prevenzione della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale che si affianca a quella tradizionale di vigilanza. Tale orientamento rappresenta, poi, una valorizzazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. e), l. n. 30/2003 laddove si parla di “programma negoziale concordato dalle parti in sede di certificazione”. Ai sensi del citato art. 81, d.lgs. n. 276/2003, inoltre, l'attività di consulenza e assistenza da parte dell'organo collegiale deve essere “effettiva” e non può esplicarsi in un'attività meramente burocratica; la stessa, pertanto, pur non assumendo un valore giuridico di natura vincolante come è, invece, il compito certificatorio, deve essere finalizzata ad evidenziare sia la esatta qualificazione del rapporto di lavoro che la disponibilità dei diritti eventualmente negoziabili ».

2.8. Sulla certificazione dei rapporti di lavoro cfr., in generale, L. DE ANGELIS, *La*


certificazione dei rapporti di lavoro, in M.T. CARINCI (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2003, 234 ss.; M. TIRABOSCHI, *Nuove tutele sul mercato: le procedure di certificazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, 237-247, nonché i contributi – pubblicati in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro*, ES, Napoli, 2004 – di A. AVONDOLA, *Certificazione e legittimità costituzionale*, 305 ss., L. DE ANGELIS, *Certificazione dei rapporti di lavoro e poteri del giudice: quale deflazione del contenzioso?*, 295 ss., U. GARGIULO, *Natura ed effetti del negozio certificato*, 321 ss., E. GHERA, *La certificazione dei contratti di lavoro*, 277 ss., M. RICCI, *La certificazione del contratto di lavoro: obiettivi, potenzialità, limiti*, 329 ss., M. RUSCIANO, *La certificazione nel sistema del diritto del lavoro*, 343 ss., C. RUSSO, *La certificazione dal Libro Bianco al decreto delegato*, 337 ss. Si vedano inoltre le posizioni assunte da V. SPEZIALE, *Certificazione*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON, V. SPEZIALE (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro*, Ipsoa, Milano, 2004, 140 ss.; L. NOGLER, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004, 869 ss.; P. TULLINI, *Certificazione dei contratti di lavoro*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004, 832 ss.; per una chiave di lettura che muove dalle origini – dottrinali – dell'istituto cfr. M. TIRABOSCHI, *La c.d. certificazione dei lavori « atipici » e la sua tenuta giudiziaria*, relazione Aidlass, 2002, in *LD*, 2003, 101 ss. Tra i primi autori a sostenere la prospettiva della c.d. volontà assistita, su cui poggia concettualmente l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro cfr. A. VALLEBONA, *Norme inderogabili e certezza del diritto: prospettive per la volontà assistita*, in *DL*, 1992, I, 479 ss.

Michele Tiraboschi
Professore straordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

3. Dirigenti

I rinnovi dei Ccnl dei dirigenti

Sommario: **3.1.** Accordo Confindustria-Federmanager. – **3.1.1.** Trattamento minimo complessivo di garanzia. – **3.1.2.** Svolgimento del rapporto. – **3.1.3.** Verbali di accordo relativi a Fasi e Previdai. – **3.2.** Accordo Confservizi-Federmanager. – **3.3.** Accordo Confapi-Federmanager. – **3.4.** Riferimenti dottrinali.

3.1. In data 24 novembre 2004 Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto l'Accordo ( in *Boll. Adapt*, 2004, n. 46) per il rinnovo del Ccnl datato 23 maggio 2000 (come modificato dall'Accordo del 26 marzo 2003) per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Il contratto, avente durata quinquennale (1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2008), prevede rilevanti novità sia nella sua parte economica che in quella normativa.

3.1.1. Significativo il cambiamento apportato dall'accordo di rinnovo relativamente alla parte retributiva. Con decorrenza dal 24 novembre 2004 – e, con riferimento all'anno 2004, per i dirigenti in servizio o assunti/promossi successivamente alla predetta data – è previsto, in luogo del minimo contrattuale mensile, un *trattamento minimo complessivo di garanzia* (Tmcg) – il cui valore è differenziato in base all'anzianità del dirigente e verrà poi incrementato a far data dal 2007 – quale parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo complessivamente ricono-