Wolters Kluwer

One LAVORO

DIRIGENTI - Aziende terziario

DIRIGENTI - Aziende terziario

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Codice contratto: H021

CCNL in vigore | 12/04/2023

Decorrenza: 1° gennaio 2022 - Scadenza: 31 dicembre 2025

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Parti Stipulanti

Parte prima

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 (Applicabilità)

Art. 2 (Assunzione o nomina)

Art. 3 (Periodo di prova)

Parte seconda

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 4 (Determinazione degli elementi della retribuzione)

Art. 5 (Minimo contrattuale mensile)

Art. 6 (Aumento retributivo) (1)

Art. 7 ("Stock option")

Art. 8 (Mensilità supplementari - Tredicesima e quattordicesima)

Art. 9 (Scatti di anzianità)

Art. 10 (Retribuzione variabile)

Parte terza

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 11 (Etica del servizio)

Art. 12 (Prestazione lavorativa e festività)

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Art. 13 (Ferie)

Art. 14 (Congedo matrimoniale)

Art. 15 (Aspettativa)

Art. 16 (Trasferimento) (1)

Art. 17 (Trasferte e missioni)

Art. 18 (Malattia ed infortunio)

Art. 19 (Maternità e paternità)

Art. 20 (Trasferimento di proprietà dell'azienda) (1)

Art. 21 (Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti)

Art. 22 (Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese)

Art. 23 (Responsabilità civili e penali)

Art. 24 (Mutamento di posizione)

Parte quarta

WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Art. 25 (Previdenza complementare)

Art. 26 (Previdenza integrativa individuale)

Art. 27 (Assistenza sanitaria integrativa)

Art. 28 (Dirigenti di prima nomina - DPN)

Art. 29 (Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione)

Art. 30 (Dirigente temporaneo)

Parte quinta

FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Art. 31 (Rappresentanze sindacali aziendali)

Art. 32 (Controversie individuali di lavoro)

Art. 33 (Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile)

Art. 34 (Collegio arbitrale)

Art. 35 (Commissione di clima sul "mobbing")

Parte sesta

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 36 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

Art. 37 (Dimissioni)

Art. 38 (Dimissioni per giusta causa)

Art. 39 (Licenziamento)

Art. 40 ("Outplacement")

Art. 41 (Trattamento di fine rapporto)

Art. 42 (Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto)

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Art. 43 (Indennità in caso di morte)

Parte settima

DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Art. 44 (Disposizioni generali)

Art. 45 (Condizioni di miglior favore)

Art. 46 (Controversie di interpretazione e applicazione)

Art. 47 (Decorrenza e durata)

ALLEGATI

Allegato A Regolamento della Commissione paritetica

Allegato B Pronuncia Commissione paritetica

Allegato C Aumento retributivo

Allegato D Interpretazione congiunta

Allegato E Accordo 27 settembre 2011

Allegato F Verbale di accordo 3 luglio 2012

Allegato G Verbale di accordo 25 luglio 2012

Allegato H Verbale di accordo 31 luglio 2013

Allegato I Nota di intenti

Allegato L Elemento di maggiorazione

Parti Stipulanti

31 luglio 2013[*]

Decorrenza: 1° gennaio 2011 Scadenza: 31 dicembre 2014

rinnovato

21 LUGLIO 2016

(Decorrenza: 1° gennaio 2015 - Scadenza: 31 dicembre 2021)[1]

rinnovato

12 APRILE 2023

(Decorrenza: 1° gennaio 2022 - Scadenza: 31 dicembre 2025)

Confederazione generale italiana del commercio, del turismo e dei servizi, delle professioni e delle P.M.I. - Confcommercio

e

Federazione nazionale dirigenti, quadri e professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato - Manageritalia

Note:

[*]Integrato dal verbale di accordo 11 luglio 2019 di proroga del c.c.n.l., dal verbale di accordo 10 settembre 2019 sul welfare contrattuale, dall'accordo 16 giugno 2021 di modifica del c.c.n.l., dagli accordi 21 dicembre 2021 e 9 settembre 2022 sull'assistenza integrativa e dall'accordo 1° marzo 2023 sulla previdenza integrativa.

[1]Originaria scadenza del 31 dicembre 2018 così prorogata dal verbale di accordo 11 luglio 2019 e successivamente dall'accordo 16 giugno 2021.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Parte prima

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 (Applicabilità)

Sono dirigenti a norma dell'art. 2094, cod. civ., ed agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia e discrezionalità e iniziativa e col potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o ad una sua parte autonoma.

2. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale.

3. Sono dirigenti, a titolo esemplificativo:

- i Direttori;

- i condirettori;

- i Vicedirettori;

- gli institori, a norma dell'art. 2203 e seguenti del codice civile;

- i procuratori, di cui all'art. 2209, cod. civ., con stabile mandato "ad negotia";

- i capi di importanti servizi e uffici, sempre che le loro funzioni si esercitino nelle condizioni specificate nei commi precedenti.

4. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore, trova applicazione nei confronti delle aziende e dei dirigenti che operano nel terziario, nella distribuzione e nei servizi.

5. Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, assistenza ed assicurazioni, previste dal presente contratto, si applicano ai dirigenti iscritti alle Associazioni aderenti a Manageritalia dipendenti da aziende iscritte alle Associazioni aderenti alla Confcommercio.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni stipulanti e le aziende del settore, nell'ambito delle azioni positive raccomandate dal Governo dirette al conseguimento dell'effettiva parità, dichiarano il proprio intendimento a porre in atto tutte le misure dirette ad eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, al fine di creare le condizioni necessarie a che unico metro di valutazione e di scelta per la promozione a superiori posizioni sia la professionalità, il merito e la capacità di gestione.

Art. 2 (Assunzione o nomina)

1. L'assunzione o la nomina del dirigente devono risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro o la decorrenza della nomina;

b) l'eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;

c) l'eventuale apposizione del termine per i dirigenti assunti a tempo determinato;

d) l'eventuale opzione per il trattamento previdenziale previsto per i DPN dal successivo art. 28;

e) la sede di residenza iniziale;

f) il riconoscimento dell'applicazione integrale del presente contratto e sue eventuali modifiche;

g) l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

h) il trattamento economico;

i) l'eventualità del trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo art. 16;

l) eventuali altri elementi utili a precisare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda.

2. Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.

3. Ogni variazione delle predette condizioni di assunzione, che intervenga nel corso del rapporto, deve essere comunicata per iscritto.

4. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio comporta il riconoscimento dell'anzianità già maturata con altra qualifica agli effetti del preavviso e dell'indennità supplementare di cui all'art. 34, fatto salvo quanto previsto al comma 18 dell'art. 34 medesimo.

Art. 3 (Periodo di prova)

1. Nel solo caso di assunzione e contestualmente ad essa, potrà essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a sei mesi. Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al dirigente saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.

Parte seconda

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 4 (Determinazione degli elementi della retribuzione)

1. La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

a) minimo contrattuale mensile;

b) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 9;

c) eventuale elemento di maggiorazione di cui all'Allegato L;

d) eventuale aumento retributivo di cui al successivo art. 6;

e) eventuali altri importi attribuiti "ad personam".

2. Dal novembre 1991 è soppresso il sistema di adeguamento retributivo al costo della vita (indennità di contingenza) adottato con il c.c.n.l. 18 dicembre 1975 e da ultimo disciplinato con l'accordo del 22 aprile 1986 che viene contestualmente abrogato.

3. Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° novembre 1991 (lire 1.428.942 mensili equivalenti a 737,99 euro), non suscettibili quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel minimo contrattuale mensile di cui all'art. 5 del presente contratto.

4. Gli eventuali scatti di anzianità non possono assorbire altre voci retributive, né esserne assorbiti.

5. La retribuzione globale del dirigente non potrà essere inferiore alla retribuzione del quadro o dell'impiegato meglio retribuito appartenente alla stessa azienda. Restano comunque escluse da qualsiasi confronto o rapporto le retribuzioni dei produttori e dei viaggiatori, nonché del personale di alta o particolare specializzazione.

6. La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per ventisei quella mensile.

Art. 5 (Minimo contrattuale mensile)

(Vedi accordo di rinnovo in nota

1. A decorrere dal 1° gennaio 2008 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.500,00 (tremilacinquecento/00) lordi.

2. A decorrere dal 1° ottobre 2011 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.600,00 (tremilaseicento/00) lordi; a decorrere dal 1° aprile 2012 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.735,00 (tremilasettecentotrentacinque/00) lordi; a decorrere dal 1° luglio 2013 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.890,00 (tremilaottocentonovanta/00) lordi.

3. L'aumento del minimo contrattuale mensile ai sensi del comma precedente, potrà essere assorbito - fino a concorrenza - da eventuali superminimi concessi "ad personam".

N.d.R.:

L'accordo 12 aprile 2023 prevede quanto segue:

Art. 1

("Una tantum")

1. Ad integrale copertura del periodo 1° gennaio 2020-31 dicembre 2022, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo, ivi compresi quelli nominati nel suddetto periodo, verrà corrisposto un importo "una tantum" di euro 2.000,00 lordi, a titolo di arretrati retributivi, suddiviso in tre tranche secondo le seguenti scadenze:

- 700,00 euro con la retribuzione di maggio 2023;

- 700,00 euro con la retribuzione di settembre 2023;

- 600,00 euro con la retribuzione di novembre 2023.

2. Ai dirigenti assunti nel periodo 1° gennaio 2020-31 dicembre 2022, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata nella qualifica durante il periodo suddetto.

3. L'importo "una tantum" di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in data antecedente all'erogazione delle tranches l'importo totale o residuo dell'una tantum verrà erogato con le competenze di fine rapporto.

Art. 2

(Adeguamento minimo contrattuale mensile e aumenti retributivi)

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, si è convenuto di modificare i seguenti articoli del c.c.n.l.:

"Art. 5 - Minimo contrattuale mensile" (1)

1. Per i dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° dicembre 2023, il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 4.040,00 comprensivo dell'aumento di cui alla lettera a) del successivo art. 6; in euro 4.190,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lettere a) e b) del successivo art. 6, a decorrere dal 1° luglio 2024 e in euro 4.340,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lettere a), b) e c) del successivo art. 6, a decorrere dal 1° luglio 2025.

2. Per i dirigenti in forza alla data del 30 novembre 2023 l'incremento del minimo contrattuale mensile, ai sensi del comma precedente, si realizza attraverso la corresponsione degli aumenti retributivi di cui al successivo articolo 6, con le modalità ivi previste. Tali aumenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza da somme concesse dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali concessi successivamente al 31 dicembre 2019.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

"Art. 6 - Aumento retributivo" (2)

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro:

a) 150,00 mensili dal 1° dicembre 2023;

b) 150,00 mensili dal 1° luglio 2024;

c) 150,00 mensili dal 1° luglio 2025.

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende, in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali, successivamente al 31 dicembre 2019.

---

(1) Il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.500,00 dal 1° gennaio 2008; in euro 3.600,00 a decorrere dal 1° ottobre 2011; in euro 3.735,00 a decorrere dal 1° aprile 2012; in euro 3.890,00 a decorrere dal 1° luglio 2013.

(2) Cfr. Allegato C al c.c.n.l. 31 luglio 2013 per riepilogo aumenti retributivi.

Art. 6 (Aumento retributivo) (1)

[(1)]

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Fermo restando il minimo base di cui al precedente art. 5, comma 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 100,00 (cento/00) mensili lordi dal 1° ottobre 2011, un aumento di euro 135,00 (centotrentacinque/00) mensili lordi dal 1° aprile 2012 ed un ulteriore aumento pari a euro 155,00 (centocinquantacinque/00) mensili lordi dal 1° luglio 2013.

2. Per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 1° ottobre 2011 e nel corso degli anni di vigenza del presente contratto, è previsto l'aumento retributivo con decorrenza nell'anno successivo a quello di nomina o assunzione.

3. Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.

N.d.R.:
L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 6

(Aumento retributivo (*))

1. Fermo restando il minimo base di cui al precedente art. 5, comma 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 80,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2017, un aumento pari a euro 100,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2018 e un aumento pari a euro 170,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2018.

~~2. Per i dirigenti assunti o nominati successivamente al ..... e nel corso degli anni di vigenza del presente contratto, è previsto l'aumento retributivo con decorrenza nell'anno successivo a quello di nomina o assunzione.~~

3. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità. ~~da somme concesse~~

~~dalle aziende in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici~~

(*) Cfr. Allegato E al c.c.n.l. 31 luglio 2013 per importo "Una tantum" mese di ottobre 2011 ed Allegato C per riepilogo importi relativi agli aumenti retributivi.

N.d.R.:
L'accordo 12 aprile 2023 prevede quanto segue:

Art. 2

(Adeguamento minimo contrattuale mensile e aumenti retributivi)

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, si è convenuto di modificare i seguenti articoli del c.c.n.l.:

"Art. 5 - Minimo contrattuale mensile" (1)

1. Per i dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° dicembre 2023, il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 4.040,00 comprensivo dell'aumento di cui alla lettera a) del successivo art. 6; in euro 4.190,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lettere a) e b) del successivo art. 6, a decorrere dal 1° luglio 2024 e in euro 4.340,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lettere a), b) e c) del successivo art. 6, a decorrere dal 1° luglio 2025.

2. Per i dirigenti in forza alla data del 30 novembre 2023 l'incremento del minimo contrattuale mensile, ai sensi del comma precedente, si realizza attraverso la corresponsione degli aumenti retributivi di cui al successivo articolo 6, con le modalità ivi previste. Tali aumenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza da somme concesse dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali concessi successivamente al 31 dicembre 2019.

"Art. 6 - Aumento retributivo" (2)

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro:

a) 150,00 mensili dal 1° dicembre 2023;

b) 150,00 mensili dal 1° luglio 2024;

c) 150,00 mensili dal 1° luglio 2025.

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende, in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali, successivamente al 31 dicembre 2019.

---

(1) Il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.500,00 dal 1° gennaio 2008; in euro 3.600,00 a decorrere dal 1° ottobre 2011; in euro 3.735,00 a decorrere dal 1° aprile 2012; in euro 3.890,00 a decorrere dal 1° luglio 2013.

(2) Cfr. Allegato C al c.c.n.l. 31 luglio 2013 per riepilogo aumenti retributivi.

Note:

[(1)] Cf.r. Allegato E per importo "una tantum" mese di ottobre 2011 ed Allegato C per riepilogo importi relativi agli aumenti retributivi.

Art. 7 ("Stock option")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A decorrere dal 1° luglio 2009, i redditi derivanti da Piani di "Stock option" non rilevano ai fin del calcolo del t.f.r., degli istituti contrattuali diretti o indiretti e del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

N.d.R.:

L'accordo 10 settembre 2019 prevede quanto segue:

Inoltre, al fine di adeguare il trattamento dello Stock Option alle leggi ed ai regolamenti succedutisi nel tempo e per favorire maggiormente l'accesso a strumenti di incentivazione del management, concordano di modificare l'art. 7 del c.c.n.l. dirigenti come segue:

Art. 7

(Piani azionari)

"A decorrere dal 10 settembre 2019, i redditi derivanti da piani azionari, o comunque da piani retributivi basati su strumenti finanziari, non rilevano ai fini del calcolo del t.f.r., degli istituti contrattuali diretti o indiretti e del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso".

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle disposizioni del vigente c.c.n.l. ed alle successive integrazioni, che si intendono integralmente confermate fino al 31 dicembre 2019.

Art. 8 (Mensilità supplementari - Tredicesima e quattordicesima)

1. Nei mesi di dicembre e di giugno di ogni anno, verrà corrisposto un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti l'erogazione di ciascuna delle due mensilità supplementari, il dirigente avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio.

3. A tal fine si considera mese intero la frazione pari o superiore a quindici giorni.

4. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, il calcolo delle mensilità supplementari sarà effettuato, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio.

Art. 9 (Scatti di anzianità)

1. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 1° luglio 2004.

Norma transitoria

Ai dirigenti in servizio al 30 giugno 2004, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1° luglio 2004-30 giugno 2006, di un importo complessivo di euro 258,22 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi secondo i seguenti criteri:

a) 129,11 euro, dalla data in cui avrebbero maturato l'abrogato scatto di anzianità;

b) ulteriori 129,11 euro, dopo sei mesi dall'erogazione del precedente importo;

c) ai dirigenti che nel biennio di cui sopra avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità sarà dovuto unicamente l'importo di cui alla precedente lett. a).

Per la determinazione degli importi maturati prima del 30 giugno 2004 a titolo di scatti di anzianità valgono le disposizioni previste ai commi dall'1 al 4 dell'art. 9 del T.U. 23 gennaio 2008, che qui di

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

seguito si riportano integralmente:

"1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica, con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto a scatti di anzianità nella misura elevata dal 1° gennaio 1992 a euro 129,11 mensili lordi.

2. La maturazione degli scatti decorre dalla data di anzianità aziendale nella qualifica, se essa coincide con il primo giorno del mese, ovvero, in caso diverso, dal primo giorno del mese successivo.

3. Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, non sono assorbiti in nessun caso, né possono assorbire alcuna voce retributiva.

4. In occasione della maturazione di ogni scatto verranno rivalutati quelli maturati successivamente al 31 dicembre 1977, sulla base dell'importo di euro 129,11, senza corresponsione di arretrati per il periodo pregresso".

Chiarimento a verbale

Per quanto riguarda il sistema di calcolo degli scatti di anzianità in atto prima dell'entrata in vigore del contratto del 1988, con particolare riferimento all'aspetto della cadenza biennale ed a quello della rivalutazione, le parti richiamano espressamente quanto disposto negli accordi di rinnovo del 12 luglio 1984 e del 22 aprile 1986 e nel contratto 1° marzo 1988.

Art. 10 (Retribuzione variabile)

1. Potranno essere stipulati accordi collettivi o individuali (tra azienda e dirigente) che determinano i criteri di quantificazione delle erogazioni economiche delle quali siano incerti la corresponsione e l'ammontare, in quanto strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali o nel raggiungimento di obiettivi individuali, aventi come scopo incrementi di produttività, di qualità, e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

2. Nell'ipotesi di variazione delle norme di legge vigenti sulla materia, al fine di poter usufruire delle agevolazioni in merito alla decontribuzione e defiscalizzazione, gli accordi di cui al comma precedente dovranno essere depositati presso le Commissioni di cui all'art. 33 del presente contratto, istituite a livello provinciale, regionale o interregionale.

3. Il tema della retribuzione variabile dovrà essere oggetto di avviso comune, che persegua l'applicabilità legislativa del comma 2.

Parte terza

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 11 (Etica del servizio)

1. Le parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del codice quadro sull'etica del servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nell'ambito dell'Unione europea dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee-guida di riferimento.

2. A tal fine le parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di continuare ad apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.

3. In quest'ottica le parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di

comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende devono fare riferimento.

Art. 12 (Prestazione lavorativa e festività)

1. In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi, in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

2. Per il trattamento economico e normativo delle festività valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri dipendenti dall'azienda nella quale il dirigente presta la sua attività.

3. In sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977 sulle festività abolite, le parti convengono che la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva (4 novembre) sia retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile e che, in sostituzione delle quattro ex festività, siano previsti quattro giorni di permesso retribuito da fruire entro l'anno di maturazione ovvero, in mancanza, da compensare con la corrispondente retribuzione.

Art. 13 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di trenta giorni da fruire in una o più soluzioni.

2. Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

3. Le frazioni di anno saranno computate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio maturati nel corso dell'anno, considerando pari ad un mese le frazioni pari o superiori a quindici giorni.

4. Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto.

5. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, la retribuzione sarà computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio.

6. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite dalla relativa indennità per ferie non godute, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni. L'indennità per le ferie non godute deve essere erogata entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.

7. Ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva delle ferie, la quota giornaliera di retribuzione si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

8. La cessazione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

9. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.

10. In caso di interruzione delle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico del datore di lavoro.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

11. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia regolarmente comunicata al datore di lavoro.

12. Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 13

(Ferie)

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di trenta giorni da fruire in una o più soluzioni, fermo restando che la settimana lavorativa è comunque di sei giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

2. Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

3. Le frazioni di anno saranno computate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio maturati nel corso dell'anno, considerando pari ad un mese le frazioni pari o superiori a quindici giorni.

4. Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto.

5. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, la retribuzione sarà computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio.

6. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite dalla relativa indennità per ferie non godute, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni. L'indennità per le ferie non godute deve essere erogata entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.

7. Ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva delle ferie, la quota giornaliera di retribuzione si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

8. La cessazione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

9. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.

10. In caso di interruzione delle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico del datore di lavoro.

11. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia regolarmente comunicata al datore di lavoro.

12. Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.

Art. 14 (Congedo matrimoniale)

1. In caso di matrimonio spettano al dirigente quindici giorni di calendario di congedo retribuito.

Art. 15 (Aspettativa)

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a sei mesi con facoltà, da parte del datore di lavoro, di non corrispondere - in tutto o in

parte - la retribuzione.

2. Il periodo di aspettativa verrà considerato valido ai soli effetti del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello, o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi contrattuali di cui agli artt. 26 e 27 del c.c.n.l. (FASDAC e Antonio Pastore), in deroga a quanto previsto al comma 1 del presente art. 15 non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

Art. 16 (Trasferimento) (1)

[(1)]

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno tre mesi ovvero di quattro mesi per coloro che abbiano familiari a carico.

3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con diritto al rimborso delle spese per raggiungere la famiglia ogni fine settimana.

4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 39, comma 5.

5. Il dirigente, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36, comma 5.

6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 60° anno di età il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.

7. Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza, per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore. In caso di decesso del dirigente analoga procedura verrà seguita per i familiari.

8. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.

9. Il datore di lavoro corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese cui va incontro per effetto del trasferimento, anche per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.

10. Il datore di lavoro corrisponderà inoltre - per una durata da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a diciotto mesi - l'eventuale differenza di canone effettivo, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.

11. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, una indennità "una tantum" non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.

12. Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.

Note:

[(1)] Cfr. "Dichiarazione delle parti" annessa all'art. 24.

Art. 17 (Trasferte e missioni)

1. Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al dirigente è il seguente:

a) rimborso delle spese di viaggio;

b) rimborso di ogni spesa sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'azienda;

c) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "piè di lista", o l'equivalente da convenire, e delle piccole spese non documentabili.

2. Per le missioni superiori ai dodici giorni saranno presi accordi tra datore di lavoro e dirigente, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.

3. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, il rimborso chilometrico sarà determinato in base alle tabelle pubblicate dall'A.C.I.

Art. 18 (Malattia ed infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è in facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'art. 15 del presente contratto.

3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39, comma 5.

4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.

5. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'INAIL (ai sensi del T.U. n. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

6. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.

7. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;

b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 18

(Malattia ed infortunio)

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di massimo di 240 giorni in un anno solare (1) ~~dodici mesi~~, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, documentato da regolari certificati medici, è in facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto ovvero, sussistendo i requisiti, quella prevista nel successivo art. 18-bis.

3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39, comma 5.

4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.

5. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'INAIL (ai sensi del T.U. n. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

6. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.

7. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;

b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

---

(1) Per anno solare si intende il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso.

Art. 18 bis

(Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia)

Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 240 dall'art. 18 del presente contratto, sarà prolungata in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanitario nazionale, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 180 giorni e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici.

Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l'intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39, comma 5.

I dirigenti che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 240° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Al termine del periodo perdurando lo stato di malattia documentato dai certificati medici di cui al 1° comma del presente articolo, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le previsioni di cui agli artt. 18 e 18-bis entrano in vigore dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano in corso un evento di malattia le nuove previsioni contenute negli artt. 18 e 18-bis troveranno applicazione dal 15 settembre 2016.

N.d.R.:
L'accordo 16 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 18

(Malattia e infortunio)

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di massimo di 240 giorni in un anno solare, intendendosi il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, documentato da regolari certificati medici, è in facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto ovvero, sussistendo i requisiti, quella prevista nel successivo art. 18-bis.

3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39, comma 5.

4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.

5. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'INAIL (ai sensi del T.U. n. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

6. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.

7. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;

b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

Dichiarazione delle parti

Le Parti concordano di affidare all'Associazione Antonio Pastore un mandato esplorativo volto a definire, entro il mese di novembre 2021, una garanzia assicurativa aggiuntiva rispetto a quelle attualmente contemplate dalla Convenzione Pastore, che risponda alle esigenze di cui al comma 7 dell'articolo 18, allo scopo di garantire, con una polizza collettiva, da una parte l'osservanza delle tutele stabilite dal c.c.n.l. in caso di infortunio professionale ed extra professionale e, dall'altra, una maggiore economicità per le imprese. Entro lo stesso termine le parti firmatarie si incontreranno per verificare le proposte dell'Associazione Antonio Pastore per le conseguenti determinazioni.

N.d.R.:
L'accordo 21 dicembre 2021 prevede quanto segue:

Premesso che:

- in ottemperanza all'impegno assunto dalle Parti con la Dichiarazione in calce all'articolo 18 del c.c.n.l. in occasione della sottoscrizione dell'accordo del 16 giugno 2021, l'Associazione Antonio Pastore ha definito una copertura assicurativa aggiuntiva rispetto a quelle già contemplate nella Convenzione Pastore, al fine di garantire con uno strumento collettivo l'osservanza del disposto di cui al comma 7 dell'articolo 18 del c.c.n.l.;

- la copertura "Infortuni" proposta risponde alle esigenze di tutela del dirigente in caso di infortunio professionale ed extra-professionale e di maggiore economicità per le imprese.

Tutto ciò premesso le parti convengono che:

1. La nuova copertura "Infortuni" sarà inclusa nella Convenzione Pastore, tramite idonea appendice, con decorrenza 1° gennaio 2022.

2. Il relativo premio è fissato nella misura di euro 410,00 annui per assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario sarà, a regime, pari ad euro 5.171,26 annui.

3. Per l'anno 2022, conseguentemente ad accordi presi tra le Parti firmatarie, è stato stabilito un incremento ridotto del contributo annuo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore, pari ad euro 287,00, con la conseguenza che il contributo dovuto per ciascun dirigente ordinario verrà rideterminato in complessivi euro 5.048,26 annui.

4. Analoghi incrementi contributivi saranno applicati per i dirigenti assunti o nominati con le

agevolazioni contributive di cui all'articolo 28 del c.c.n.l. 31 luglio 2013 e successive modificazioni.

5. Sempre con riferimento all'anno 2022, alle aziende che abbiano già rinnovato, nel corso del 2021, le polizze assicurative sottoscritte in forza del disposto dell'art. 18, comma 7 del c.c.n.l., è stata prevista la possibilità di posticipare la decorrenza dell'aumento contributivo al giorno successivo alla scadenza annuale delle suddette coperture assicurative. In ogni caso, tutti i dirigenti saranno obbligatoriamente assicurati dalla garanzia contrattuale "Infortuni" Pastore entro il 1° gennaio 2023.

6. La somma massima assicurata tramite la garanzia contrattuale "Infortuni" Pastore è calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Dal momento che il dettato contrattuale non prevede limiti di sorta, i datori di lavoro dovranno quindi avere cura di attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti le cui retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale, per poter adempiere agli obblighi previsti dall'art. 18, comma 7 del c.c.n.l.

Art. 19 (Maternità e paternità)

1. Per il congedo di maternità, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione mensile di fatto.

2. Per effetto della legge 24 febbraio 2006, n. 104, il trattamento retributivo previsto al comma precedente è costituito da una indennità pari all'80% della retribuzione - posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro - e da una integrazione della suddetta indennità a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto cui la lavoratrice madre o, nelle situazioni previste dall'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

3. Ai sensi dell'art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, alla lavoratrice madre e al lavoratore padre, fino al terzo anno di vita del bambino, per i periodi di congedo parentale è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione suddetta, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Il datore di lavoro, al fine di garantire l'effettiva corresponsione del 30% della retribuzione di fatto che la lavoratrice o il lavoratore padre avrebbero percepito in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, è tenuto ad integrare l'indennità calcolata dall'INPS sulla base delle disposizioni normative vigenti al riguardo, facendosi carico delle eventuali differenze.

4. Nel caso in cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, si avvalgano dei permessi di cui all'art. 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità dovuta dall'INPS, corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

5. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia.

Art. 20 (Trasferimento di proprietà dell'azienda) (1)

[(1)]

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 cod. civ., in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti, a qualsiasi titolo, acquisiti dal dirigente.

2. Nel caso in cui l'evento di cui al comma 1 risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei suoi confronti una effettiva situazione di detrimento professionale, quest'ultimo può, fino a 6 mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 39, comma

5.

Note:

[(1)] Cfr. "Dichiarazione delle parti" annessa all'art. 24.

Art. 21 (Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di istituire un Ente, denominato CFMT (Centro di formazione management del terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

2. In particolare:

- corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo-dirigenti;

- corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

4. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi pari a 129,12 euro annui a carico dell'azienda e a 129,12 euro annui a carico del dirigente trattenuti dall'azienda sulla retribuzione.

7. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso [(1)] .

8. A titolo sperimentale, le parti concordano di affidare al CFMT, per il periodo 1° ottobre 2011-31 dicembre 2014, la promozione di azioni di politiche attive per il lavoro volte alla ricollocazione dei dirigenti, secondo le modalità previste in apposito accordo allegato all'accordo del 27 settembre 2011 [(2)] .

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 21

(Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti)

~~1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di istituire un Ente, denominato CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.~~

1. Le parti hanno istituito un Ente, denominato CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari

del settore e alla loro evoluzione.

~~2. In particolare:~~

~~- corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;~~

~~- corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.~~

3. I programmi di formazione ~~così individuati~~ saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

4. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi pari a 129,12 Euro annue a carico dell'azienda e a 129,12 Euro annue a carico del dirigente trattenute dall'azienda sulla retribuzione.

7. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso (1).

~~8. A titolo sperimentale, le parti concordano di affidare al CFMT, per il periodo 1° ottobre 2011-31 dicembre 2014, la promozione di azioni di politiche attive per il lavoro volte alla ricollocazione dei dirigenti, secondo le modalità previste in apposito accordo allegato all'accordo del 27 settembre 2011 (2).~~

8. Il CFMT definirà convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato, per favorirne la conoscenza ad imprese e dirigenti, anche al fine dell'utilizzo del voucher di cui al successivo art. 40.

---

(1) A norma del regolamento del Fondo M. Negri, i contributi risultano dovuti entro: il 10 gennaio, il 10 aprile, il 10 luglio e il 10 ottobre di ciascun anno. In caso di risoluzione del rapporto nel corso del trimestre il versamento è previsto entro 10 giorni dalla data di risoluzione stessa, anche per la parte di contributo afferente l'indennità sostitutiva di preavviso.

(2) Cfr. Allegato E.

N.d.R.:
L'accordo 16 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 21

(Aggiornamento e formazione professionale, politiche attive e outplacement - CFMT)

1. Le Parti hanno istituito un Ente, denominato CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione.

2. I programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

3. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

4. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia

come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

5. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi annui, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a Euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a Euro 129,12 a carico del Dirigente, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive.

6. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti di pertinenza del Fondo stesso.

7. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese del terziario, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.

8. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad Euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

9. Con la stessa decorrenza indicata al comma 8, è abrogato l'art. 40 del c.c.n.l. 31 luglio 2013 e del c.c.n.l. 21 luglio 2016.

N.d.R.:

L'accordo 12 aprile 2023 prevede quanto segue:

Art. 3

(Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari) (CFMT)

L'articolo 21 del c.c.n.l. è sostituito dal seguente:

"Art. 21 - Aggiornamento e formazione professionale per i Dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)"

1. Le parti hanno istituito un Ente, denominato CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione.

2.1. programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

3. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

4. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

5. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene

finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi annui, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a euro 129,12 a carico del Dirigente. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 21-bis, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di euro 50,00, di cui euro 25,00 a carico del datore di lavoro e euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, il contributo annuo sarà pari a euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a euro 155,00 a carico del Dirigente.

6. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.

7. È volontà delle parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese del terziario, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.

8. A tal fine le parti concordano che, a decorrere dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

9. Con la stessa decorrenza indicata al comma 8, è abrogato l'art. 40 del c.c.n.l. 31 luglio 2013 e del c.c.n.l. 21 luglio 2016.

L'articolo 21-bis, introdotto nel c.c.n.l. dall'accordo del 16 giugno 2021 è sostituito dal seguente:

"Art. 21 bis - Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)"

1. Le parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo unico delle Imposte sui redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.

2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative relative alla realizzazione di una Piattaforma welfare per i dirigenti del terziario.

3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati - o categorie degli stessi.

4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.

5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part-time".

Note:

[(1)] A norma del regolamento del Fondo M. Negri, i contributi risultano dovuti entro: il 10 gennaio, il 10 aprile, il 10 luglio e il 10 ottobre di ciascun anno. In caso di risoluzione del rapporto nel corso del trimestre il versamento è previsto entro dieci giorni dalla data di risoluzione stessa, anche per la parte di contributo afferente l'indennità sostitutiva di preavviso.

[(2)] Cfr.: Allegato E.

Art. 22 (Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese)

1. Le parti individuano in FONDIR (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dirigenti del terziario) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per usufruire delle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua, ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni ed integrazioni.

Dichiarazione delle parti

Le parti ribadiscono il comune impegno per agevolare la formazione continua del dirigente, in particolare attraverso le attività del CFMT e di FONDIR anche con l'obiettivo di favorire l'attuazione di programmi formativi a favore dei Dirigenti di prima nomina.

Art. 23 (Responsabilità civili e penali)

1. Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano al dirigente specifiche responsabilità civili, penali e erariali, egli deve disporre dei poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessari per agire secondo le prescrizioni di tali norme.

2. Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.

3. In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico di un dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese e gli eventuali oneri sono a carico del datore di lavoro, comprese quelle di assistenza legale.

4. La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso.

5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.

6. Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro e possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.

7. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

8. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Art. 24 (Mutamento di posizione)

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine

rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39, comma 5.

Dichiarazione delle parti in merito agli artt. 16, 20 e 24

Le parti chiariscono che le disposizioni contenute nel 4° e 5° comma dell'art. 16 (trasferimento), nel 2° comma dell'art. 20 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'art. 24 (mutamento di posizione) si applicano solo nel caso in cui l'evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei confronti di quest'ultimo una effettiva situazione di detrimento. Nel caso di trasferimento disposto dall'azienda, il detrimento si considera ravvisabile qualora la distanza dalla sede di lavoro originaria risulti superiore a 350 km.

Parte quarta

WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Art. 25 (Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'Assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.

2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi, o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente c.c.n.l. e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'11,15% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'11,35% a decorrere dal 1° gennaio 2009 e all'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010.

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari [(1)] all'1,84% a decorrere dal 1° gennaio 2011, all'1,87% a decorrere dal 1° gennaio 2012, all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013 ed all'1,95% a decorrere dal 1° gennaio 2014.

7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina come definiti al successivo art. 28, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo a decorrere dall'anno 2007 è pari al 3,00%, a decorrere dall'anno 2008 è pari al 3,30%, a decorrere dall'anno 2009 è pari al 3,60% ed a decorrere dall'anno 2010 è pari al 3,90%. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di euro 59.224,54.

9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il trattamento di fine rapporto comunque conferito.

10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e nel t.f.r. conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

13. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti,

Visto quanto disposto nel secondo periodo dell'art. 3, comma 120, di cui alla legge 24 dicembre 2003, n. 350, nel quale viene riconosciuto che, per i Fondi di previdenza, come il "Mario Negri", i quali, gestiti in via prevalente secondo il sistema tecnico-finanziario della ripartizione e in presenza di rilevanti squilibri finanziari, abbiano presentato istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dei commi 8-bis e 8-ter dell'art. 18 del decreto legislativo n. 124/1993, sia - per tale motivo - ammessa la possibilità di operare in deroga alla normativa vigente secondo le modalità fissate attraverso la contrattazione collettiva nazionale delle parti costituenti;

Vista la disciplina regolamentare del Fondo Mario Negri che per quanto riguarda il conto individuale di previdenza, per i periodi anteriori al 2003 e dal 1° gennaio 1988, disponeva che questo fosse costituito esclusivamente dalla quota parte di contributo a carico del dirigente iscritto, oltre agli interessi annui accreditati;

Vista la disciplina regolamentare entrata in vigore al 1° gennaio 2003 con la quale, da un lato sono stati determinati nuovi criteri per la quantificazione della "dotazione" da accreditare ai conti individuali di previdenza con effetto dalla stessa data, e dall'altro, per fronteggiare l'insufficienza delle disponibilità destinate al finanziamento delle prestazioni dovute agli iscritti, è stata istituita una contribuzione integrativa ad esclusivo carico delle aziende, non di pertinenza degli iscritti, che confluisce in un conto generale separato;

Considerato che si rende opportuna una corretta interpretazione della composizione dei conti individuali e, quindi, della consistenza degli importi a ciascuno riferentesi ai fini della entità dei trattamenti previsti dalla disciplina nei casi di riscatto del conto individuale di previdenza, o di trasferimento ad altro fondo, di cui al regolamento del Fondo in vigore dal 1° gennaio 2003 nonché alla regolamentazione in vigore per i periodi precedenti;

in merito alla liquidazione ed al trasferimento dell'intera posizione individuale;

Si danno atto che

per intera posizione individuale deve intendersi il conto individuale di cui al vigente regolamento del Fondo ed il conto di previdenza individuato nell'art. 9 del regolamento in vigore sino al 31 dicembre 2002, e quindi il diritto alla liquidazione del conto individuale di previdenza previsto per gli iscritti in possesso dei requisiti richiesti di cui all'art. 28 (liquidazione del conto individuale) del vigente regolamento del Fondo e della regolamentazione in vigore prima del 1° gennaio 2003 ed il corrispondente diritto al trasferimento ad altri fondi di previdenza deve intendersi come diritto alla

liquidazione o al trasferimento delle somme accantonate nel proprio conto individuale secondo la disciplina regolamentare tempo per tempo in vigore, ovvero:

1) per i riscatti o trasferimenti nel periodo dal 1° gennaio 1988 fino al 31 dicembre 2002:

- diritto alla liquidazione o trasferimento delle somme corrispondenti alla sola quota di contribuzione a carico del dirigente iscritto, salve le maggiorazioni previste in funzione dell'anzianità contributiva maturata, oltre agli interessi accreditati;

2) per gli iscritti presenti alla data del 1° gennaio 2003:

a) senza contribuzione per i periodi successivi alla data del 1° gennaio 2003: il diritto alla liquidazione o trasferimento delle somme costituenti la consistenza iniziale del conto individuale (artt. 40 e 44 reg.) determinata in base agli accordi sindacali del 16 gennaio 2002 oltre alle corrispondenti quote di risultato di esercizio eventualmente attribuite;

b) con contribuzione per periodi successivi alla data del 1° gennaio 2003: il diritto alla liquidazione o trasferimento di quanto previsto dalla precedente lettera a) oltre alle sole quote di contribuzione ordinaria versata per i periodi successivi al 1° gennaio 2003 sia dal dirigente iscritto che dal datore di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 25

(Previdenza complementare)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.

2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente c.c.n.l. e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'11,15% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'11,35% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ~~ed~~ dell'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010, dell'11,88% a decorrere dal 1° gennaio 2016, del 12,11% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e del 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018.

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari (1) all'1,84% a decorrere dal 1° gennaio 2011,

all'1,87% a decorrere dal 1° gennaio 2012, all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013, ~~ed~~ all'1,95% a decorrere dal 1° gennaio 2014, all'1,99% a decorrere dal 1° gennaio 2015, al 2,03% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 2,07% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 2,11% a decorrere dal 1° gennaio 2018.

7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti ~~di prima nomina come~~ definiti al successivo articolo 28, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo a decorrere dall'anno 2007 è pari al 3,00%, a decorrere dall'anno 2008 è pari al 3,30%, a decorrere dall'anno 2009 è pari al 3,60%, ~~ed a~~ decorrere dall'anno 2010 è pari al 3,90%, a decorrere dall'anno 2016 è pari al 3,97%, a decorrere dall'anno 2017 è pari al 4,05%, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.

10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del t.f.r. conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

13. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

---

(1) All'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010.

N.d.R.:

L'accordo 10 settembre 2019 prevede quanto segue:

Dando seguito alla prevista programmazione di incontri, al fine di garantire il processo di riallineamento della previdenza complementare del Fondo Mario Negri, le parti concordano una variazione del 2% del contributo integrativo a carico del datore di lavoro di cui all'art. 25, comma 6, del vigente c.c.n.l. dirigenti.

Pertanto, per il periodo di proroga del suddetto c.c.n.l. (1° gennaio 2019-31 dicembre 2019) l'aliquota del contributo integrativo passa dall'attuale 2,11% al 2,15% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 dello stesso art. 25.

N.d.R.:

L'accordo 16 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 25

(Previdenza complementare - Fondo Mario Negri)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.

2. Il Fondo Mario Negri rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente c.c.n.l. e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro pari al 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018 e al 12,86% a decorrere dal 1° ottobre 2021 e del contributo a carico del dirigente pari all'1% calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2019, al 2,15%, a decorrere dal 1° gennaio 2020, al 2,19%, a decorrere dal 1° gennaio 2021, al 2,31%, della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale.

7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti definiti al successivo articolo 28, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018, è pari al 4,13 della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.

10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del t.f.r. conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto Mario Negri è disciplinato da un apposito Statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

13. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

N.d.R.:

L'accordo 1° marzo 2023 prevede quanto segue:

Premesso che:

In data 16 giugno 2021, al fine di recepire le innovazioni in materia di welfare contrattuale nonché di garantire un confronto produttivo e paritario e la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal c.c.n.l. 21 luglio 2016, le Parti hanno sottoscritto un accordo per prorogare - fino al 31 dicembre 2021 - la vigenza del c.c.n.l. per i Dirigenti del Terziario, della Distribuzione e Servizi;

Con tale accordo, in ottemperanza al Piano di riequilibrio del Fondo pensione Mario Negri approvato dalla Covip, le Parti hanno convenuto altresì di fissare il contributo integrativo a carico del datore di lavoro - di cui all'articolo 25, comma 6, del c.c.n.l. Dirigenti - nella misura del 2,19%, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e del 2,31%, a far data dal 1° gennaio 2021.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti concordano quanto segue

Nelle more del negoziato contrattuale, al fine di assicurare la continuità del processo di riallineamento in coerenza con il sopra richiamato Piano di riequilibrio, le Parti concordano un incremento del contributo integrativo, di cui all'art. 25, comma 6, del vigente c.c.n.l. Dirigenti.

Pertanto, l'aliquota del contributo integrativo del Fondo Mario Negri, a carico del datore di lavoro, è fissata nella misura del 2,35%, a decorrere dal 1° gennaio 2022, e del 2,39%, a decorrere dal 1° gennaio 2023, della retribuzione convenzionale annua, di cui al comma 8 del medesimo articolo 25 sopra richiamato.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia alle disposizioni del vigente c.c.n.l. e alle successive integrazioni, che si intendono integralmente confermate fino al 31 dicembre 2022.

N.d.R.:

L'accordo 12 aprile 2023 prevede quanto segue:

Art. 4

(Previdenza complementare) (Fondo Mario Negri)

L'articolo 25 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 25 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)"

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.

2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente c.c.n.l. e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

12,86% (1) a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,39% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale (2). Tale contributo è elevato al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024, al 2,47% dal 1° gennaio 2025.

7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti come definiti al successivo articolo 28, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13% (3) della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di euro 59.224,54.

9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il trattamento di fine rapporto comunque conferito.

10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del t.f.r. conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

13. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso".

---

(1) Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007; all'11,15% dal 2008; all'11,35% dal 2009; all'11,65% dal 2010; al 12,35% dal 2018.

(2) Il contributo integrativo è pari è pari all'1,48% a decorrere dal 1° gennaio 2003; all'1,50% dal 2004; all'1,52% dal 2005; all'1,54% dal 2006; all'1,74% dal 2007; all'1,76% dal 2008; all'1,78% dal 2009; all'1,80% dal 2010; all'1,84% dal 2011; all'1,87% dal 2012; all'1,91% dal 2013; all'1,95% dal 2014; all'1,99% dal 2015; al 2,03% dal 2016; al 2,07% dal 2017; al 2,11% dal 2018; al 2,15% dal 2019; al 2,19% dal 2020; al 2,31% dal 2021; al 2,35% dal 2022.

(3) Contributo pari al 2,84% a decorrere dal 1° gennaio 2004; al 3,00% dal 2007; al 3,30% dal 2008; al 3,60% dal 2009; al 3,90% dal 2010; al 3,97% dal 2016; al 4,05% dal 2017.

Note:

[(1)] All'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Art. 26 (Previdenza integrativa individuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un

trattamento di previdenza individuale.

2. L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione, nonché all'esazione anche dei contributi allo scopo destinati da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.

3. A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 38.734,27 ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 4.648,11, elevata a 13.944,34 euro a partire dal 1° luglio 2000. A decorrere dal 1° luglio 2004 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 4.803,05 in ragione d'anno, mentre il contributo da parte del dirigente è pari a euro 464,81, sempre in ragione d'anno.

4. Ai dirigenti di prima nomina (DPN) di cui al successivo art. 28, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire le garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

5. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.

6. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

7. Le parti, posto che si sono realizzate le condizioni di cui all'art. 15 dell'accordo del 27 settembre 2011, concordano di dare seguito alla trasformazione dell'Associazione Antonio Pastore in Ente bilaterale e di procedere pertanto alle necessarie modifiche statutarie e regolamentari, nonché, ferma restando l'attuale contribuzione per imprese e dirigenti, di definire con apposito accordo anche le quote sindacali e di adesione contrattuale come previsto per altri istituti bilaterali di previdenza e assistenza contrattuali.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 26

(Previdenza integrativa individuale)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.

2. L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione nonché, all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.

3. A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 38.734,27 ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 4.648,11, elevata a 13.944,34 Euro a partire dal 1° luglio 2000. A decorrere dal 1° luglio 2004 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 4.803,05 in ragione d'anno, mentre il contributo da parte del dirigente è pari a euro 464,81, sempre in ragione d'anno.

4. Ai dirigenti ~~di prima nomina (DPN)~~ di cui al successivo art. 28, commi da 1 a 3, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla convenzione

Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

5. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.

6. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

7. Per confermare la piena bilateralità dell'Associazione Antonio Pastore, e riaffermarne il ruolo fondamentale nel complessivo Welfare contrattuale di categoria, le parti convengono di procedere, entro il 31 dicembre 2012, alle modifiche statutarie e regolamentari necessarie per addivenire alla realizzazione, formale e sostanziale, della piena pariteticità nella conduzione dell'Associazione e nella determinazione delle prestazioni.

N.d.R.:
L'accordo 16 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 26

(Previdenza integrativa individuale - Associazione Antonio Pastore)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.

2. L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione nonché, all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.

3. A decorrere dal 1° luglio 2004 il contributo a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, è fissato in Euro 4.803,05 in ragione d'anno. A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in Euro 4.296,45 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente è pari a Euro 464,81, sempre in ragione d'anno.

4. Ai dirigenti di cui al successivo art. 28, commi da 1 a 3, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

5. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.

6. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

Art. 27 (Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio sanitario nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;

b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa. A decorrere dal 1° ottobre 2011, il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno, elevato al 2,46% a decorrere dal 1° gennaio 2014;

c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti in servizio ed ai prosecutori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.

4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. A decorrere dal 1° ottobre 2011, la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 1.985,13, elevata a 2.008,10 euro a decorrere dal 1° gennaio 2014. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio del Fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

8. Il Fondo di assistenza sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione "Mario Besusso" è disciplinato da un apposito Statuto e regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

9. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

Dichiarazione delle parti

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di Gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

Dichiarazione congiunta

Le parti attiveranno entro il mese di dicembre 2011 una Commissione paritetica, avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, statuti e governance dei Fondi bilaterali.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 27

(Assistenza sanitaria integrativa)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio sanitario nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;

b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa. A decorrere dal 1° ottobre 2011, il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno, elevato al 2,46% a decorrere dal 1° gennaio 2014. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,51% in ragione d'anno, elevato al 2,56% in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 2018;

c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti in servizio ed ai prosecutori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.

4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. A decorrere dal 1° ottobre 2011, la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 1.985,13, elevata a 2.008,10 euro a decorrere dal 1° gennaio 2014, a 2.032,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2016 ed a 2.054,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2018. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

8. Il Fondo di Assistenza Sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione "Mario Besusso" è disciplinato da un apposito Statuto e regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

9. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

10. Le parti, preso atto che l'andamento del piano di riordino del FASDAC sta proseguendo nel rispetto degli obiettivi, confermano i contenuti di cui all'Allegato 2 dell'accordo del 27 settembre 2011 (Allegato E del c.c.n.l. del 31 luglio 2013). Le parti confermano, altresì, che l'adeguamento del

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

2% si applica al contributo di solidarietà di cui al 1° comma, lett. b) del presente articolo ed analogamente ad una quota pari ad euro 1.130,12, come rivalutata nei successivi adeguamenti, posta a carico dei pensionati diretti. Nella vigenza del presente rinnovo tale adeguamento del 2% si applica per l'anno 2016, nonché di un ulteriore 2% per l'anno 2018 su una quota pari ad euro 1.148,50, come rivalutata nel 2016.

Dichiarazione delle parti

Le parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

Dichiarazione congiunta

Le parti attiveranno entro il mese di dicembre 2011 una Commissione paritetica, avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, Statuti e governance dei Fondi bilaterali.

N.d.R.:
L'accordo 16 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 21 bis

(Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari - CFMT)

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.

2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative in materia di welfare.

3. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto il datore di lavoro può riconoscere un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare. Qualora riconosciuto, il suddetto importo dovrà essere stanziato in pari misura a favore di tutti i dirigenti impiegati dal medesimo datore di lavoro.

4. Il suddetto importo verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.

5. Il valore di cui al comma 3 del presente articolo, viene riconosciuto "pro-quota" nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part-time.

6. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2021 per definire le modalità applicative del presente articolo.

Art. 27

(Assistenza sanitaria integrativa - Fondo Mario Besusso - FASDAC)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo Mario Besusso) integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

a) 5,50% a carico del datore di lavoro per ciascun dirigente in servizio; con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo è fissato nella misura del 5,51% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio;

b) 2,56% a carico del datore di lavoro e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;

c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti in servizio ed ai prosecutori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.

4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in Euro 2.054,00. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

8. Il Fondo di Assistenza Sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione Mario Besusso è disciplinato da un apposito Statuto e Regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

9. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

Dichiarazione delle parti

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

N.d.R.:
L'accordo 9 settembre 2022 prevede quanto segue:

Premesso che:

- nelle more della sottoscrizione di un accordo di rinnovo del c.c.n.l., le Parti hanno provveduto ad attuare gli impegni presi con l'accordo del 16 giugno 2021 con riferimento alla disciplina che regolamenta il Fondo di assistenza sanitaria integrativa Mario Besusso-FASDAC;

- a seguito della definizione delle suddette procedure attuative si è reso necessario adeguare la

formulazione dell'art. 27 del c.c.n.l.

Tutto ciò premesso, le parti convengono che:

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'art. 27 del c.c.n.l. per i dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi è modificato come segue:

"Art. 27 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso-FASDAC)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio sanitario nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° ottobre 2021 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

a) *5,29%* (1) a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, *comprensivo del premio annuo a copertura della garanzia Long Term Care* (2)*pari a 206,60 euro annui*;

b) *2,78%* (2) (3) a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;

c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo anche i *familiari del dirigente individuati dal regolamento*, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria *che sono* riservati ai soli dirigenti in servizio, ai prosecutori volontari *e, dal 1° gennaio 2022, agli iscritti pensionati*.

4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.054,00 (4) euro. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

8. Il Fondo di Assistenza Sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione "Mario Besusso" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

9. La gestione del Fondo è affidata ai Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli organi di amministrazione del Fondo stesso.

Dichiarazione delle parti

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di Gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

---

(1) 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 30 dicembre 2021.

(2) *Importi che non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'art. 51, comma 2, lettera a), del TUIR.*

(3) A decorrere dal 1° gennaio 2007, 1,10%; elevato al 2,41%, in ragione d'anno, dal 1° ottobre 2011; al 2,46% dal 1° gennaio 2014; al 2,51% dal 1 ° gennaio 2018; al 2,56% dal 1° ottobre 2021.

(4) Euro 877,98 a decorrere dal 1° gennaio 2002; euro 1.985,13 dal 1° ottobre 2011: euro 2.008,10 dal 1° gennaio 2014; euro 2.032,00 dal 1° gennaio 2016.".

N.d.R.:
L'accordo 12 aprile 2023 prevede quanto segue:

Art. 3

(Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari) (CFMT)

L'articolo 21 del c.c.n.l. è sostituito dal seguente:

"Art. 21 - Aggiornamento e formazione professionale per i Dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)"

1. Le parti hanno istituito un Ente, denominato CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione.

2.1. programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

3. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

4. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

5. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi annui, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a euro 129,12 a carico del Dirigente. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 21-bis, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di euro 50,00, di cui euro 25,00 a carico del datore di lavoro e euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, il contributo annuo sarà pari a euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a euro 155,00 a carico del Dirigente.

6. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.

7. È volontà delle parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese del terziario, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società

di outplacement presenti sul mercato.

8. A tal fine le parti concordano che, a decorrere dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

9. Con la stessa decorrenza indicata al comma 8, è abrogato l'art. 40 del c.c.n.l. 31 luglio 2013 e del c.c.n.l. 21 luglio 2016.

L'articolo 21-bis, introdotto nel c.c.n.l. dall'accordo del 16 giugno 2021 è sostituito dal seguente:

"Art. 21 bis - Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)"

1. Le parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo unico delle Imposte sui redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.

2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative relative alla realizzazione di una Piattaforma welfare per i dirigenti del terziario.

3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati - o categorie degli stessi.

4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.

5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part-time".

Art. 28 (Dirigenti di prima nomina - DPN)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti artt. 25 e 26, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta con riferimento ai dirigenti di prima nomina (DPN) come di seguito definiti.

2. Ai sensi del precedente comma 1, possono essere considerati DPN i dirigenti assunti o nominati entro il compimento del 40° anno di età e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a 3 anni anche in aziende diverse, vengano nominati dirigenti, entro il compimento del 48° anno di età, nonché i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, ovvero un anno dalla data di assunzione del dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 28

~~*(Dirigenti di prima nomina - DPN)*~~

Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti)

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti articoli 25 e 26, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 25 comma 7 e 26, comma 4, con riferimento ai dirigenti ~~di prima nomina (DPN)~~ come di seguito definiti.

2. La contribuzione di cui al precedente comma ~~Ai sensi del precedente comma 1,~~ può essere applicata ~~possono essere considerati DPN~~ ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, ~~entro il compimento del 40° anno di età e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a 3 anni anche in aziende diverse, vengano nominati dirigenti,~~ entro il compimento del 48° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 ~~50~~ anni compiuti.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo, secondo la seguente tabella:

Età del dirigente	*Anni di permanenza (periodo massimo)*
Fino 40 anni	4
Da 41 a 45 anni	3
Da 46 e fino al compimento dei 48 anni	2
Dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti	1

~~Decorso un triennio quadriennio dalla data di assunzione o di nomina ovvero due un anni dalla data di assunzione del dirigente disoccupato di età non inferiore a 50 55 anni compiuti, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale".~~

Decorsi i periodi indicati al presente comma, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

4. A titolo sperimentale le parti concordano che, per i dirigenti assunti o nominati, a far data dal 1° ottobre 2016 la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time, indipendentemente dai requisiti anagrafici previsti dal 2° comma del presente articolo, le aziende potranno applicare, per una durata massima di tre anni dall'assunzione o nomina, la contribuzione ridotta di cui ai commi successivi.

5. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 21 e 27 del c.c.n.l. 31 luglio 2013, per la previdenza complementare di cui all'art. 25, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il t.f.r. al Fondo Mario Negri.

6. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'art. 26 del c.c.n.l. del 31 luglio 2013, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4.

7. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto ad inviare annualmente al SUID (Sportello unico iscrizione dirigenti) una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, controfirmata dal dirigente, che assumerà così la corresponsabilità della dichiarazione oltre a provare la manifesta consapevolezza della stessa.

8. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID, entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla modifica del requisito retributivo. Al verificarsi di tale ipotesi, il datore potrà applicare al dirigente, per un periodo massimo di un anno, il trattamento contributivo di Welfare previsto al comma 1, qualora siano presenti i requisiti anagrafici previsti dal comma 2.

9. Al termine del triennio di cui al comma 4, in presenza dei requisiti anagrafici indicati al comma 2 del presente articolo, il datore di lavoro potrà applicare al dirigente, senza soluzione di continuità, il trattamento contributivo di Welfare previsto al comma 1, per la durata indicata dalla tabella del comma 3.

10. Le agevolazioni previste nei commi dal 4° al 9° del presente articolo possono essere usufruite solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.

11. Le disposizioni contenute nei commi dal 4° al 10° del presente articolo, per la loro natura sperimentale, saranno oggetto di verifica tra le parti firmatarie in occasione del prossimo rinnovo, ai fini di eventuali modifiche delle stesse.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a salvaguardare eventuali assunzioni, già formalmente concordate alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, con la contribuzione prevista dal 1° comma dell'art. 28 del c.c.n.l. del 31 luglio 2013, esclusivamente con riferimento alla fattispecie dell'assunzione di dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.

Art. 29 (Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 50 anni compiuti, le parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 33 del c.c.n.l. così disciplinate:

- il minimo contrattuale mensile di cui all'art. 5 del presente c.c.n.l. e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;

- per il secondo anno fino al massimo del 10%;

- per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal c.c.n.l. vigente;

- per le aziende che assumano il dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti si applica, per un anno, il trattamento agevolativo previsto per il DPN, di cui all'art. 28 del c.c.n.l.;

- il minimo contrattuale previsto dal presente articolo dovrà essere accompagnato da una retribuzione variabile da concordarsi tra le parti all'atto dell'assunzione e calcolata in misura non inferiore al 50% del minimo contrattuale di volta in volta applicato nel triennio.

2. Al termine del triennio considerato, le parti potranno contrattare nuovamente la percentuale di retribuzione variabile applicata, fermo restando il minimo contrattuale di cui all'art. 5 del presente c.c.n.l. e future modificazioni.

3. Gli accordi sulla retribuzione variabile sottoscritti ai sensi del presente articolo possono usufruire delle eventuali agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione.

4. Il mancato deposito presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 45 rende inapplicabili le disposizioni previste nel presente articolo.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo non sono, altresì, applicabili nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa impresa o da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

Dichiarazione a verbale

Le parti, al fine di sostenere la rioccupazione dei dirigenti di cui all'articolo precedente e comunque, privi di occupazione, concordano di associare alle misure di carattere retributivo ivi previste iniziative congiunte volte a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, nonché percorsi formativi di riqualificazione professionale.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 29

(Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione)

1. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 48 ~~50~~ anni compiuti, le parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 33 del c.c.n.l., così disciplinate:

- il minimo contrattuale mensile di cui all'art. 5 del presente c.c.n.l. e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;

- per il secondo anno fino al massimo del 10%;

- per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal c.c.n.l. vigente;

- per le aziende che assumano il dirigente di età non inferiore a 48 ~~50~~ anni compiuti si applica, per un anno, il trattamento agevolativo previsto ~~per il DPN, di cui~~ dall'art. 28, comma 1, del c.c.n.l.;

~~- il minimo contrattuale previsto dal presente articolo dovrà essere accompagnato da una retribuzione variabile da concordarsi tra le parti all'atto dell'assunzione e calcolata in misura non inferiore al 50% del minimo contrattuale di volta in volta applicato nel triennio.~~

~~2. Al termine del triennio considerato, le parti potranno contrattare nuovamente la percentuale di retribuzione variabile applicata, fermo restando il minimo contrattuale di cui all'art. 5 del presente c.c.n.l. e future modificazioni.~~

3. Eventuali ~~Gli~~ accordi sulla retribuzione variabile nei confronti dei soggetti di cui al presente articolo ~~sottoscritti ai sensi del presente articolo~~ possono usufruire delle ~~eventuali~~ agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione.

4. Il mancato deposito presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 33 rende inapplicabili le disposizioni previste nel presente articolo.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo non sono, altresì, applicabili nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa impresa o da parte di impresa dello

stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

Dichiarazione a verbale

Le parti, al fine di sostenere la rioccupazione dei dirigenti di cui all'articolo precedente e comunque, privi di occupazione, concordano di associare alle misure di carattere retributivo ivi previste iniziative congiunte volte a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, nonché percorsi formativi di riqualificazione professionale.

Art. 30 (Dirigente temporaneo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti e secondo le previsioni del presente c.c.n.l.

2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo previsto per il DPN, di cui all'art. 28 del c.c.n.l., anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, fino ad un massimo di un anno.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 30

(Dirigente temporaneo)

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti e secondo le previsioni del presente c.c.n.l.

2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo previsto ~~per il DPN, di cui~~ all'art. 28, commi da 1 a 3, del c.c.n.l., anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, ~~fino ad un massimo di un anno.~~ purché il contratto abbia una durata minima di un anno. Il predetto trattamento agevolativo previsto dall'art. 28, comma 1, del presente c.c.n.l. non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni. ~~da un minimo di un anno ad un massimo di due anni.~~

~~3. Qualora il dirigente possieda i requisiti di cui al 4° comma dell'art. 28 del presente c.c.n.l., l'azienda potrà applicare il trattamento previsto ai commi 5, 6 e 7 del suddetto art. 28 per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto e comunque da un minimo di un anno ad un massimo di due anni.~~

Parte quinta

FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Art. 31 (Rappresentanze sindacali aziendali)

1. I Sindacati dei dirigenti, competenti per territorio ed aderenti a Manageritalia possono istituire proprie Rappresentanze sindacali nelle aziende.

2. In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che a Manageritalia alle aziende interessate ed alla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.

Art. 32 (Controversie individuali di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 412-ter del codice di procedura civile, come modificato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183.

2. La Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;

b) per i dirigenti, da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.

3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

4. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.

6. Il termine di giorni 60 di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o dell'Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

7. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ. come modificato dalla Legge n. 183/2010.

8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

2) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;

3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, che la Commissione, ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.

10. La Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento della previsione di cui all'art. 4, comma 17, Legge n. 92/2012.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

11. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 46.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 32

(Controversie individuali di lavoro)

La Commissione paritetica territoriale di conciliazione

La Commissione paritetica territoriale di conciliazione

1. Fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni paritetiche territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 412-ter del codice di procedura civile, come modificato dalla legge 24 novembre 2010, n. 183.

2. La Commissione paritetica territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;

b) per i dirigenti, da un rappresentante dell'Organizzazione territoriale competente di Manageritalia.

3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

4. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.

6. Il termine di giorni 60 di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o dell'Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

7. La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ. come modificato dalla legge n. 183/2010.

8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

2) la presenza dei Rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del lavoro;

3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, che la Commissione, ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.

10. La Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento alle previsioni di legge. ~~della previsione di cui all'art. 4, comma 17, legge n. 92/2012.~~

11. Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 46.

Art. 33 (Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile)

La Commissione Paritetica di cui al precedente articolo 32, oltre che in materia di accordi di conciliazione, è competente anche per accogliere il deposito degli accordi per la retribuzione variabile di cui all'art. 10 del c.c.n.l. e degli accordi di cui all'articolo 29, per la retribuzione variabile del dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti.

Art. 34 (Collegio arbitrale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Ai sensi della legge 24 novembre 2010, n. 183 è istituito, a cura delle Associazioni territoriali competenti aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale che opererà ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ. e che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

2. Il Collegio è composto da tre membri due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle due Organizzazioni territorialmente competenti ed un terzo, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo, sempre dalle due Organizzazioni territoriali.

3. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

4. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

5. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

6. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

7. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.

8. Ciascuna delle parti, anche qualora il tentativo di conciliazione di cui all'art. 32 del presente contratto non riesca, può promuovere il deferimento della controversia al Collegio di arbitrato, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente Organizzazione territoriale aderente a Manageritalia ovvero all'Associazione datoriale territorialmente competente. L'Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata A/R, il ricorso, sottoscritto dalla parte, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

9. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A/R, essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente

Organizzazione territoriale e alla parte convenuta.

10. Fino al giorno antecedente la prima udienza, la parte convenuta è tenuta a manifestare per iscritto al Collegio la propria adesione ovvero è tenuta a manifestare l'eventuale volontà di rinunciare alla procedura arbitrale.

11. La competenza territoriale, salvo diverso accordo fra le parti, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente.

12. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 9.

13. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro Procuratori, potrà effettuare il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo, le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

14. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, nonché, in caso di licenziamento, anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'art. 429, 3° comma, del codice di procedura civile.

15. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al 3° comma dell'art. 39 ed al 3° comma dell'art. 38.

16. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto.

17. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile tra:

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 39;

- un massimo pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso.

18. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;

- 8 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;

- 7 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;

- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;

- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;

- 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente.

19. L'indennità supplementare ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzioni di alcun tipo

e dovrà essere computata sull'ultima retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili che la compongono, compresi i ratei delle mensilità supplementari e delle ferie e gli effetti sul trattamento di fine rapporto.

20. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni costituenti il Collegio stesso.

21. Le parti si danno atto che:

a) il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'art. 412-ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'art. 412, commi 3 e 4 del codice di procedura civile;

b) nel caso in cui l'eventuale tentativo di conciliazione previsto dal comma 13 del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'art. 2113, 4° comma, cod. civ. come modificato dall'art. 31, comma 7, legge n. 183/2010.

Chiarimento a verbale

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 16, 17 e 18 del presente articolo, nel confermare il richiamo all'art. 39, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'art. 39 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 34

(Collegio arbitrale)

1. Ai sensi della legge 24 novembre 2010, n. 183 è istituito, a cura delle Associazioni territoriali competenti aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale che opererà ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ. e che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

2. Il Collegio è composto da tre membri due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle due Organizzazioni territorialmente competenti ed un terzo, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo, sempre dalle due Organizzazioni territoriali.

3. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

4. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

5. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

6. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

7. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.

8. Ciascuna delle parti, anche qualora il tentativo di conciliazione di cui all'art. 32 del presente contratto non riesca, può promuovere il deferimento della controversia al Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente Organizzazione territoriale aderente a Manageritalia, ovvero dell'Associazione datoriale territorialmente competente.

L'Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata A/R, il ricorso, sottoscritto dalla parte, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

9. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A/R, essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e alla parte convenuta.

10. Fino al giorno antecedente la prima udienza, la parte convenuta è tenuta a manifestare per iscritto al Collegio la propria adesione ovvero è tenuta a manifestare l'eventuale volontà di rinunciare alla procedura arbitrale.

11. La competenza territoriale, salvo diverso accordo fra le parti, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente.

12. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 9.

13. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, potrà effettuare il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo, le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

14. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti nonché, in caso di licenziamento, anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'art. 429, 3° comma, del codice di procedura civile.

15. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al 3° comma dell'art. 39 ed al 3° comma dell'articolo 38.

16. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto.

17. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile per classi di anzianità aziendale:

~~- Un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 39;~~

~~- Un massimo pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso~~

- fino a 4 anni: da 4 a 8 mensilità;

- oltre 4 e fino a 6 anni: da 6 a 12 mensilità;

- oltre 6 e fino a 10 anni: da 8 a 14 mensilità;

- oltre 10 e fino a 15 anni: da 10 a 16 mensilità;

- oltre i 15 anni: da 12 a 18 mensilità.

18. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio, prestato in azienda nella qualifica, superiore a ~~dieci~~ dodici anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure: ~~calcolate con i criteri di cui al~~

~~comma precedente:~~

~~- 9 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;~~

~~- 8 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;~~

~~- 7 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;~~

- 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;

- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;

~~- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;~~

~~- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;~~

~~- 4~~ 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente.

19. L'indennità supplementare di cui ai commi 16, 17 e 18 del presente articolo ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzioni di alcun tipo e dovrà essere computata sull'ultima ~~retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi~~ retribuzione lorda (ivi compresa la retribuzione in natura fiscalmente imponibile), sull'eventuale quota variabile (come media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato) e sui corrispondenti ratei delle mensilità supplementari e gli effetti sul trattamento di fine rapporto, con l'esclusione ~~e variabili che la compongono, compresi i ratei delle mensilità supplementari e~~ delle ferie e dei permessi per ex festività.

20. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni costituenti il Collegio stesso.

21. Le parti si danno atto che:

a) il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'art. 412-ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'art. 412, commi ter e quater del codice di procedura civile;

b) nel caso in cui l'eventuale tentativo di conciliazione previsto dal comma 13 del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'art. 2113, comma 4 del codice civile come modificato dall'art. 31, comma 7, della legge n. 183/2010.

Chiarimento a verbale

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 16, 17 e 18 del presente articolo, nel confermare il richiamo all'art. 39, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'art. 39 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

Nota a verbale

Le parti concordano che le nuove previsioni contenute nei commi 17, 18 e 19 del presente articolo decorrono per i licenziamenti comminati dal 1° settembre 2016.

Art. 35 (Commissione di clima sul "mobbing")

Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del c.d. "mobbing", concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione

composta, oltre che dalle parti stipulanti il presente accordo, dalle Organizzazioni datoriali facenti capo ad altri settori produttivi con cui Manageritalia è firmataria di c.c.n.l. Tale Commissione avrà l'incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative utili a prevenire la sussistenza delle condizioni di "mobbing".

Parte sesta

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 36 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

1. Chi recede dal contratto di lavoro a tempo indeterminato deve darne comunicazione scritta all'altra parte.

2. In caso di cessazione del rapporto sono dovuti al dirigente:

a) il trattamento di fine rapporto, calcolato come previsto dal successivo art. 41;

b) i ratei di mensilità supplementari maturati;

c) l'eventuale indennità sostitutiva per ferie e permessi per ex festività non goduti;

d) nell'ipotesi di rapporto a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2119, cod. civ., l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 37 (Dimissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Il dirigente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti del datore di lavoro, al rispetto del seguente periodo di preavviso, in funzione dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda in qualsiasi qualifica:

- mesi due: fino a due anni di anzianità;

- mesi tre: da due a cinque anni di anzianità;

- mesi quattro: oltre cinque anni di anzianità.

2. Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento, da parte del datore di lavoro, della comunicazione delle dimissioni.

3. Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.

4. Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dirigente le relative mensilità.

5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 15, e comunque entro il periodo temporale di cui all'art. 55, comma 1 del D.Lgs. n. 151/2001, le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 39, comma 5.

N.d.R.:

L'accordo 16 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 37

(Dimissioni)

1. Il dirigente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti del datore di lavoro, al rispetto del seguente periodo di preavviso, in funzione dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 2 mesi: fino a due anni di anzianità;

- 3 mesi: da due a cinque anni di anzianità;

- 4 mesi: oltre cinque anni di anzianità.

2. A far data dal 1° luglio 2021, il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione delle dimissioni pervenga al datore di lavoro, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente.

3. Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.

4. Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dirigente le relative mensilità.

5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 15, e comunque entro il periodo temporale di cui all'art. 55, comma 1 del D.Lgs. n. 151/2001, le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 39, comma 5.

Art. 38 (Dimissioni per giusta causa)

1. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 34.

2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.

4. Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 39, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 37 del presente contratto.

Art. 39 (Licenziamento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione.

2. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio di cui all'art. 34. Il Collegio è competente in ogni caso di licenziamento.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.

4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;

- 8 mesi: da quattro a otto anni di servizio;

- 10 mesi: da otto a dodici anni di servizio;

- 12 mesi: oltre i dodici anni di servizio.

6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.

7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

9. Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.

10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

11. Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

12. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del 7° comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 cod. civ., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 39

(Licenziamento)

1. Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione.

2. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 34. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.

4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, comunicato a far data dal 1° settembre 2016, da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;

- 8 mesi: da quattro fino a dieci ~~otto~~ anni di servizio;

- 10 mesi: da dieci ~~otto a dodici~~ fino a quindici anni di servizio;

- 12 mesi: oltre i quindici ~~dodici~~ anni di servizio.

6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.

7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

9. Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.

10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

11. Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

12. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del 7° comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 cod. civ., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.

N.d.R.:
L'accordo 16 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 39

(Licenziamento)

1. Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione.

2. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 34. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata o a mezzo PEC, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.

4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, comunicato a far data dal 1° settembre 2016, da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a quattro anni di anzianità;

- 8 mesi: da quattro fino a dieci anni di anzianità;

- 10 mesi: da dieci fino a quindici anni di anzianità;

- 12 mesi: oltre i quindici anni di anzianità.

6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo

accesso al trattamento pensionistico.

7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, a far data dal 1° luglio 2021, avrà decorrenza dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese a seconda che la comunicazione di licenziamento pervenga al dirigente, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente. Pertanto, il datore di lavoro è tenuto a retribuire per intero la frazione di mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

9. Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.

10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

11. Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato, e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

12. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del 7° comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 cod. civ., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.

Art. 40 ("Outplacement")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di "outplacement", sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.

2. L'azienda si farà carico fino al 50% dell'importo da versare alla società di "outplacement", individuata d'intesa con il dirigente interessato, deducendo la relativa differenza dalle competenze di fine rapporto del dirigente. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente.

N.d.R.:

L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 40

(Outplacement)

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, diverso da giusta causa, o di risoluzione consensuale nelle sedi conciliative, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà

l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.

2. L'azienda ~~si farà carico fino al 50% dell'importo da versare~~ liquiderà alla società di outplacement, individuata d'intesa con il dirigente interessato~~, deducendo la relativa differenza dalle competenze di fine rapporto del dirigente~~ un voucher per compartecipare alle spese, di importo pari ad euro 5.000,00 netti, non monetizzabile, da utilizzare entro 12 mesi dall'interruzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente.

Art. 41 (Trattamento di fine rapporto)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982, il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e le misure previste dall'art. 28 del c.c.n.l. 22 dicembre 1981.

Art. 42 (Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto)

1. Ai sensi dell'11° comma dell'art. 2120, cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, si conviene che il numero delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto avanzate dal personale con qualifica di dirigente, da soddisfare annualmente, è pari al 50% del numero delle richieste che possono essere soddisfatte, a norma di legge, nello stesso anno, per il rimanente personale, con arrotondamento all'unità superiore della frazione eventualmente residua.

Art. 43 (Indennità in caso di morte)

1. In caso di morte del dirigente il datore di lavoro corrisponderà agli aventi diritto il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 39, comma 5, e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

2. Ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui al comma precedente, la decorrenza dello stesso è individuata dal giorno immediatamente successivo la data del decesso.

Parte settima

DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Art. 44 (Disposizioni generali)

1. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri dipendenti dall'azienda per la quale il dirigente presta la propria attività.

Art. 45 (Condizioni di miglior favore)

1. Il presente contratto non modifica le condizioni di miglior favore derivanti al dirigente da accordi individuali, aziendali o da usi e consuetudini.

Art. 46 (Controversie di interpretazione e applicazione)

1. Per la soluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti della Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle P.M.I. e della Federazione nazionale dei dirigenti, quadri e professional del

commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato.

2. Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal regolamento annesso al presente contratto sub All. A.

3. Per la conciliazione delle controversie che eventualmente dovessero sorgere per l'applicazione del presente contratto possono essere istituite Commissioni paritetiche territoriali composte da rappresentanti delle Organizzazioni locali della Confcommercio e di Manageritalia.

Art. 47 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2014.

N.d.R.:
L'accordo 21 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 47

(Decorrenza e durata)

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2015, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme ed ha scadenza al 31 dicembre 2018.

N.d.R.:
L'accordo 11 luglio 2019 prevede quanto segue:

Premesso che:

- il 31 dicembre 2018 è scaduto il c.c.n.l. per i dirigenti del terziario, della distribuzione e servizi sottoscritto il 21 luglio 2016;

- le parti firmatarie:

- condividono l'esigenza di valorizzare il ruolo propulsivo del terziario di mercato, settore che contribuisce maggiormente alla creazione di valore aggiunto ed occupazione;

- condividono la necessità di una ripresa degli investimenti pubblici in innovazione e di misure di sostegno alle imprese operanti nel terziario di mercato decisive per la produttività complessiva del sistema Paese;

- condividono l'esigenza di un processo di progressiva riduzione della pressione fiscale per dare impulso ai consumi delle famiglie ed agli investimenti delle imprese e dei suoi manager;

- condividono, altresì, l'esigenza del rafforzamento, anche in termini di efficienza e sostenibilità, dei sistemi di welfare e bilateralità contrattuale, con l'obiettivo di confermare la bilateralità come una reale opportunità per imprese e manager.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti,

Concordano quanto segue

Al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento legislativo e contrattuale di maggiore stabilità, finalizzato a meglio affrontare la situazione di incertezza nel settore del terziario di mercato nel suo complesso, e, contemporaneamente, di garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal c.c.n.l. in favore di imprese e dirigenti, concordano di prorogarne la vigenza fino al 31 dicembre 2019.

Le parti riconfermano, inoltre, la necessità di affrontare le sfide indotte dalle profonde trasformazioni che investono le imprese ed il lavoro manageriale e perciò intendono confermare il percorso contrattuale intrapreso in materia di welfare e bilateralità, come leva strategica competitiva.

A tale scopo, per tutto l'arco della proroga di cui sopra, le parti concordano di mantenere un confronto aperto per approfondire le questioni legate alla sostenibilità del Welfare e della bilateralità contrattuale attraverso una programmazione di incontri nel medio periodo a partire dal prossimo mese di settembre. Nell'ambito di tale ciclo di incontri potranno essere altresì valutate specifiche esigenze degli strumenti di welfare contrattuale.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia alle disposizioni del vigente c.c.n.l. e successive integrazioni, che si intendono integralmente confermate fino alla suddetta data di scadenza.

N.d.R.:
L'accordo 16 giugno 2021 prevede quanto segue:

Art. 47

(Decorrenza e durata)

Il presente Accordo di proroga decorre dal 1° gennaio 2020, fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

N.d.R.:
L'accordo 12 aprile 2023 prevede quanto segue:

Art. 6

(Decorrenza e durata)

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2025.

2. Le parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31 dicembre 2025, in modo da rinnovare tempestivamente il c.c.n.l., anche con riferimento alla sperimentalità della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 21-bis del c.c.n.l.

3. Le parti si impegnano a sottoscrivere, entro il mese di dicembre 2023, un nuovo Testo unico contrattuale.

ALLEGATI

Allegato A Regolamento della Commissione paritetica

Art. 1

La Commissione paritetica prevista dall'art. 46 è composta da sei membri: 3 designati dalla Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi e delle P.M.I.; 3 designati dalla Federazione nazionale dirigenti delle aziende commerciali, dei trasporti, del turismo, dei servizi, ausiliarie, del terziario avanzato.

La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione e applicazione dei cc.cc.nn.l. per dirigenti di aziende commerciali che si sono succeduti nel tempo.

Art. 2

La Commissione si riunisce su istanza di una delle Organizzazioni stipulanti il predetto contratto, la quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

Art. 3

Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede della Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi e delle P.M.I. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti, entro tre mesi dalla presentazione della istanza di cui al precedente art. 2.

Art. 4

Al termine dell'esame verrà redatto in triplice copia il verbale conclusivo dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.

Qualora non si raggiunga alcuna decisione e cioè in caso di parità, i singoli membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.

Copia del verbale sarà inviata alle Organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.

Allegato B Pronuncia Commissione paritetica

Il giorno 5 febbraio 1986 si è riunita in Roma, presso la Confederazione generale italiana del commercio e del turismo, la Commissione paritetica nazionale istituita per la soluzione delle controversie per l'interpretazione e l'applicazione del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende commerciali.

La Commissione ha preso in considerazione il problema interpretativo sorto con riferimento all'art. 24, comma 10, del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende commerciali del 22 dicembre 1981, rinnovato con accordo del 12 luglio 1984, sotto l'aspetto dell'esatto significato da attribuire all'espressione "ultima sede di lavoro del dirigente" ai fini della determinazione della competenza territoriale del Collegio di conciliazione e arbitrato istituito, a livello territoriale, ai sensi del citato art. 24.

Ciò premesso:

- considerata l'origine esclusivamente pattizia del Collegio e delle norme che ne regolano il funzionamento;

- valutata la necessità di rimuovere in tempi brevi un ostacolo procedurale condizionante la risoluzione extragiudiziale di una controversia in atto;

- esaminato, nel merito, il combinato disposto dell'art. 2, comma 1, punto c), dell'art. 13 e dell'art. 24, comma 10.

La Commissione paritetica nazionale, dopo ampia discussione ed accurata disamina della suddetta problematica, delibera a maggioranza che, per sede di lavoro, si intende indicare la località in cui il dirigente è stato destinato all'atto dell'assunzione o della nomina ovvero del trasferimento.

Allegato C Aumento retributivo

Gli accordi di rinnovo del 17 giugno 1997, 22 dicembre 1999, 25 gennaio 2001, 27 maggio 2004 e 23 gennaio 2008 hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile e che vengono conferiti a titolo di aumento retributivo (o superminimo contrattuale) ai dirigenti in base alla decorrenza della loro nomina o assunzione, avendo cura di distinguere tale elemento della retribuzione contrattuale da eventuali importi individuali concessi dalle aziende.

Gli importi lordi mensili dei suddetti incrementi sono i seguenti:

- dall'1/7/1997	Lire 325.000	(167,85 Euro)
- dall'1/1/1998	Lire 225.000	(116,20 Euro)

- dall'1/1/2000	Lire 200.000	(103,29 Euro)
- dall'1/7/2000	Lire 400.000	(206,58 Euro)
- dall'1/1/2002	Lire 520.000	(268,56 Euro)
- dall'1/7/2004		210,00 Euro
- dall'1/1/2005		125,00 Euro
- dall'1/1/2006		120,00 Euro
- dall'1/1/2008		200,00 Euro
- dall'1/1/2009		150,00 Euro
- dall'1/1/2010		150,00 Euro

Con l'accordo del 27 settembre 2011 si è stabilito di riprendere ad incrementare il minimo base degli importi riconosciuti a titolo di aumento retributivo.

Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi maturati, a titolo di aumento retributivo, alla data di stipula dell'accordo 27 settembre 2011, in base alla decorrenza della nomina o assunzione del dirigente:

Data nomina dirigente		*Superminimo contrattuale*
Dal	*Al*	*Al 1/1/2010*
	30/06/1997	1.817,48
01/07/1997	31/12/1997	1.649,63
01/01/1998	31/12/1999	1.533,43
01/01/2000	30/06/2000	1.430,14
01/07/2000	31/12/2001	1.223,56
01/01/2002	27/05/2004	955,00
28/05/2004	31/12/2004	745,00
01/01/2005	31/12/2005	620,00
01/01/2006	23/01/2008	500,00
24/01/2008	31/12/2008	300,00
01/01/2009	31/12/2009	150,00
01/01/2010		-

Sono fatti salvi gli eventuali assorbimenti derivanti dalla revisione del minimo contrattuale per effetto del disposto di cui all'art. 1 dell'accordo del 23 gennaio 2008.

Allegato D Interpretazione congiunta

Chiarimenti in merito all'applicazione degli artt. 1 e 2 dell'accordo 23 gennaio 2008 di rinnovo del c.c.n.l. 27 maggio 2004 e successive modificazioni, per i dirigenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi

Premesso che le parti contraenti, nell'incrementare, a decorrere dall'1 gennaio 2008, il minimo contrattuale mensile da 3.000 a 3.500 euro lordi, hanno inteso principalmente stabilire una soglia di

ingresso più realistica ed adeguata a quanto il mercato del lavoro di fatto riconosce ai dirigenti d'azienda, in considerazione anche della clausola di salvaguardia di cui all'art. 4, comma 5, del c.c.n.l. 27 maggio 2004, che stabilisce che la retribuzione del dirigente non può essere inferiore a quella del quadro o dell'impiegato meglio retribuito in azienda,

si chiarisce che dalla nuova misura del minimo contrattuale mensile non deriva alcun incremento retributivo a favore dei dirigenti in servizio alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, per effetto della clausola di assorbibilità di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 1,

e che per i dirigenti che al 23 gennaio 2008 percepivano una retribuzione composta unicamente da elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, l'incremento di 500 euro mensili del minimo contrattuale viene assorbito anche mediante riduzione del superminimo contrattuale, ferma restando la non assorbibilità degli importi eventualmente maturati a titolo di scatti di anzianità e di ex elemento di maggiorazione, di cui all'art. 4 dell'accordo 26 aprile 2005.

Per rendere agevole l'operazione di rimodulazione del minimo contrattuale mensile, le parti hanno, quindi, individuato la seguente scala di priorità in base alla quale deve essere operato l'assorbimento di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 1 dell'accordo di rinnovo:

1) eventuali superminimi individuali o incrementi di merito comunque denominati, concessi dall'azienda con clausola di assorbibilità;

2) eventuali superminimi individuali o incrementi di merito comunque denominati, concessi dall'azienda anche in mancanza di espressa clausola di assorbibilità;

3) eventuali anticipazioni o acconti per futuri miglioramenti contrattuali;

4) eventuale "superminimo contrattuale", intendendo con tale denominazione la somma degli aumenti retributivi stabiliti dal c.c.n.l. dal luglio 1997 in avanti, quando si è concordato di mantenere ferma la soglia di accesso per le nuove nomine/assunzioni e corrispondere gli aumenti contrattuali ai dirigenti in forza alla data di sottoscrizione degli accordi di rinnovo, indicandoli in una voce separata diversa dal minimo base.

In conclusione, si precisa che gli unici incrementi retributivi dovuti ai dirigenti rientranti nella sfera di applicazione dell'accordo del 23 gennaio 2008 sono quelli indicati all'art. 2 dell'accordo medesimo secondo le decorrenze ivi stabilite e salvo che non sia applicata dall'azienda la clausola di assorbibilità contenuta al comma 3 dell'art. 2 medesimo.

Pertanto, l'unico effetto che può derivare dalla revisione del minimo contrattuale mensile ai dirigenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo percepivano una retribuzione complessivamente inferiore a 3.500 euro mensili risulterà essere la corresponsione anticipata dell'aumento contrattuale, fino a concorrenza, piuttosto che un incremento graduale, secondo le decorrenze stabilite dall'art. 2.

Allegato E Accordo 27 settembre 2011

L'anno 2011, il giorno 27 del mese di settembre in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle P.M.I. - CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia

e

Manageritalia - Federazione nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato

si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del c.c.n.l. 23 gennaio 2008 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, del quale costituiscono parte integrande anche gli allegati (Accordo politiche attive del lavoro; Accordo per il piano di riordino

FASDAC).

Le parti condividono il principio dell'unicità del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti, sulla base del quale il contratto viene applicato nella sua interezza.

Art. 1

(Minimo contrattuale mensile)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2008 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.500,00 (tremilacinquecento/00) lordi.

2. A decorrere dal 1° ottobre 2011 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.600,00 (tremilaseicento/00) lordi; a decorrere dal 1° aprile 2012 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.735,00 (tremilasettecentotrentacinque/00) lordi; a decorrere dal 1° luglio 2013 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.890,00 (tremilaottocentonovanta/00) lordi.

3. L'aumento del minimo contrattuale mensile ai sensi del comma precedente, potrà essere assorbito - fino a concorrenza - da eventuali superminimi concessi "ad personam".

Art. 2

(Aumento retributivo)

1. Fermo restando il minimo base di cui al precedente art. 1, comma 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 100,00 (cento/00) mensili lordi dal 1° ottobre 2011, un aumento di euro 135,00 (centotrentacinque/00) mensili lordi dal 1° aprile 2012 ed un ulteriore aumento pari a euro 155,00 (centocinquantacinque/00) mensili lordi dal 1° luglio 2013.

2. Ai dirigenti assunti o nominati successivamente al 1° ottobre 2011 e nel corso degli anni di vigenza del presente contratto, è previsto l'aumento retributivo con decorrenza nell'anno successivo a quello di nomina o assunzione.

3. Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.

Art. 3

("Una tantum")

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2011-30 settembre 2011, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di ottobre 2011, un importo "una tantum" di euro 650,00 (seicentocinquanta/00) lordi, a titolo di arretrati retributivi maturati nell'anno 2011.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2011-31 dicembre 2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra sarà erogato "pro-quota" in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.

3. L'importo "una tantum" previsto ai precedenti commi potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

4. L'importo "una tantum" di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell'eventuale preavviso o dell'indennità sostitutiva.

Art. 4

(Aspettativa)

L'art. 15 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 15

(Aspettativa)

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a sei mesi con facoltà, da parte del datore di lavoro, di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.

2. Il periodo di aspettativa verrà considerato valido ai soli effetti del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello, o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi contrattuali di cui agli artt. 26 e 27 del c.c.n.l. (FASDAC e Antonio Pastore), in deroga a quanto previsto al comma 1 del presente art. 15 non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.".

Art. 5

(Trasferimento)

L'art. 16 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 16

(Trasferimento)

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno tre mesi ovvero di quattro mesi per coloro che abbiano familiari a carico.

3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con diritto al rimborso delle spese per raggiungere la famiglia ogni fine settimana.

4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Il dirigente, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36, comma 5.

6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 60° anno di età il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.

7. Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza, per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore. In caso di decesso del dirigente analoga procedura verrà seguita per i familiari.

8. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.

9. Il datore di lavoro corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese cui va incontro per effetto del trasferimento, anche per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

10. Il datore di lavoro corrisponderà inoltre - per una durata da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a diciotto mesi - l'eventuale differenza di canone effettivo, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.

11. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, una indennità "una tantum" non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.

12. Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.".

Art. 6

(Malattia ed infortunio)

L'art. 18 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente.

"Art. 18

(Malattia ed infortunio)

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è in facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'art. 15 del presente contratto.

3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 36, comma 5.

4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.

5. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'INAIL (ai sensi del T.U. n. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

6. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.

7. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;

b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.".

Art. 7

(Trasferimento di proprietà dell'azienda)

L'art. 20 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 20

(Trasferimento di proprietà dell'azienda)

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 cod. civ., in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti, a qualsiasi titolo, acquisiti dal dirigente.

2. Nel caso in cui l'evento di cui al comma 1 risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei suoi confronti una effettiva situazione di detrimento professionale, quest'ultimo può, fino a 6 mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all' indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36, comma 5.".

Art. 8

(Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti)

L'art. 21 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 21

(Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di istituire un Ente, denominato CFMT (Centro di formazione management del terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

2. In particolare:

- corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo-dirigenti;

- corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

4. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi pari a 129,12 euro annui a carico dell'azienda e a 129,12 euro annui a carico del dirigente e trattenuti dall'azienda sulla retribuzione.

7. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.

8. A titolo sperimentale, le parti concordano di affidare al CFMT, per il periodo 1° ottobre 2011-31 dicembre 2013, la promozione di azioni di politiche attive per il lavoro volte alla ricollocazione dei dirigenti, secondo le modalità previste in apposito accordo allegato.".

Art. 9

(Mutamento di posizione)

L'art. 24 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 24

(Mutamento di posizione)

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 36, comma 5.

Dichiarazione delle parti in merito agli artt. 16, 20 e 24

Le parti chiariscono che le disposizioni contenute nel 4° e 5° comma dell'art. 16 (Trasferimento), nel 2° comma dell'art. 20 (Trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'art. 24 (Mutamento di posizione) si applicano solo nel caso in cui l'evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei confronti di quest'ultimo una effettiva situazione di detrimento. Nel caso di trasferimento disposto dall'azienda, il detrimento si considera ravvisabile qualora la distanza dalla sede di lavoro originaria risulti superiore a 350 km.".

Art. 10

(Dirigenti di prima nomina - DPN)

L'art. 28 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 28

(Dirigenti di prima nomina - DPN)

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti artt. 25 e 26, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta con riferimento ai dirigenti di prima nomina (DPN) come di seguito definiti.

2. Ai sensi del precedente comma 1, possono essere considerati DPN i dirigenti assunti o nominati entro il compimento del 40° anno di età e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a 3 anni anche in aziende diverse, vengano nominati dirigenti, entro il compimento del 48° anno di età, nonché i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina ovvero un anno dalla data di assunzione del dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.".

Art. 11

(Dirigente temporaneo)

Dopo l'art. ..... del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è inserito il seguente:

"Art. .....

(Dirigente temporaneo)

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti e secondo le previsioni del presente c.c.n.l.

2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo previsto per il DPN, di cui all'art. 28 del c.c.n.l., anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, fino ad un massimo di un anno.".

Art. 12

(Collegio di conciliazione e arbitrato)

Il comma 19 dell'art. 31 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è abrogato.

Art. 13

(Dimissioni)

L'art. 34 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 34

(Dimissioni)

1. Il dirigente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti del datore di lavoro, al rispetto del seguente periodo di preavviso, in funzione dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda in qualsiasi qualifica:

- mesi due: fino a due anni di anzianità;

- mesi tre: da due a cinque anni di anzianità;

- mesi quattro: oltre cinque anni di anzianità.

2. Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento, da parte del datore di lavoro, della comunicazione delle dimissioni.

3. Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.

4. Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dirigente le relative mensilità.

5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 15, e comunque entro il periodo temporale di cui all'art. 55, comma 1 del D.Lgs. n. 151/2001, le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 36, comma 5.".

Art. 14

(Licenziamento)

L'art. 36 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 36

(Licenziamento)

1. Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 31. Il Collegio di arbitrato è competente in ogni caso di licenziamento.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 412 del codice di procedura civile, oppure entro 30 giorni decorso il termine dei 60 giorni previsto nel 1° comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.

4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione

di vecchiaia.

5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;

- 8 mesi: da quattro a otto anni di servizio;

- 10 mesi: da otto a dodici anni di servizio;

- 12 mesi: oltre i dodici anni di servizio.

6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.

7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

9. Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.

10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

11. Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

12. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del 7° comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 cod. civ., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.".

Art. 15

(Previdenza integrativa individuale)

Dopo il comma 6 dell'art. 26 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è inserito il seguente comma 7:

"7. Per confermare la piena bilateralità dell'Associazione Antonio Pastore, e riaffermarne il ruolo fondamentale nel complessivo "welfare" contrattuale di categoria, le parti convengono di procedere, entro il 31 dicembre 2012, alle modifiche statutarie e regolamentari necessarie per addivenire alla

realizzazione, formale e sostanziale, della piena pariteticità nella conduzione dell'Associazione e nella determinazione delle prestazioni.".

Art. 16

(Assistenza sanitaria integrativa)

L'art. 27 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"Art. 27

(Assistenza sanitaria integrativa)

"1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio sanitario nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;

b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa. A decorrere dal 1° ottobre 2011 il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno;

c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti in servizio ed ai prosecutori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.

4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. A decorrere dal 1° ottobre 2011, la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 1.985,13. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio del Fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

8. Il Fondo di assistenza sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione "Mario Besusso" è disciplinato da un apposito Statuto e regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

9. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.".

Art. 17

(Previdenza complementare)

Il comma 6 dell'art. 25 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari [(1)] all'1,84% a decorrere dal 1° gennaio 2011, all'1,87% a decorrere dal 1° gennaio 2012 ed all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Art. 18

(Dichiarazione congiunta)

Dopo l'art. .... del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è inserito il seguente:

"Dichiarazione congiunta

Le parti attiveranno entro il mese di dicembre 2011 una Commissione paritetica, avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, Statuti e governance dei Fondi bilaterali.".

Art. 19

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2013.

Allegato 1

Accordo politiche attive

Le parti, al fine di favorire politiche attive per l'occupazione dei dirigenti, concordano di affidare a CFMT, a titolo sperimentale, per il periodo 1° ottobre 2011-31 dicembre 2013, la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti.

Le iniziative potranno comprendere, a titolo esemplificativo, la certificazione delle competenze, azioni finalizzate alla ricollocazione anche tramite la stipulazione di convenzioni con società di "outplacement" e attività di supporto per il reinserimento professionale.

Tali attività affidate a CFMT saranno finanziate per il periodo 2011-2013 sopra specificato utilizzando un contributo "una tantum" a carico delle aziende pari a euro 40,00 per ciascun dirigente in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e un equivalente contributo a carico del dirigente, da versarsi entro il 31 dicembre 2011 con apposito bollettino straordinario, oltre l'utilizzo della quota residua di risorse stanziata attraverso l'accordo-quadro per il sostegno e lo sviluppo professionale del manager del 12 novembre 2009.

La gestione economico/finanziaria delle attività di cui al presente accordo sarà oggetto di rendicontazione separata.

Allegato 2

Accordo piano di riordino FASDAC

Le parti, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria del Fondo FASDAC, in base alle risultanze degli specifici approfondimenti affidati ad esperti attuari, convengono sull'esigenza di approvare il presente Piano di riordino, anche mediante modifiche al regolamento e/o allo Statuto, ed i conseguenti interventi correttivi, di seguito descritti, che dovranno essere deliberati dagli Organi di gestione del Fondo medesimo entro il 30 novembre 2011:

- a partire dal 1° gennaio 2013, adeguamento pari al 2 (due)% annuo del contributo di solidarietà di cui all'art. 27, lett. b), c.c.n.l. per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi e analogo adeguamento di una quota pari ad euro 1.105,00 a carico dei pensionati diretti, da verificare

dalle parti stipulanti in occasione di ogni rinnovo del presente c.c.n.l.;

- introduzione della quota 85 secondo le modalità definite nella allegata Tabella A;

- efficientamento e razionalizzazione della spesa sanitaria per 6 milioni di euro;

- introduzione del controllo su gestioni separate;

- individuazione di un indicatore di garanzia per il presidio del rapporto tra patrimonio del Fondo e gestione corrente;

- rafforzamento del controllo dei rischi operativi attraverso l'individuazione di nuovi "benchmark";

- sistematica attività di controllo e governo della spesa sanitaria e di gestione.

Il presente Piano sarà oggetto di verifica attuariale annuale.

Tabella A

Anno	*Raggiungimento quota 85*
2012	78
2013	79
2014	80
2015	81
2016	82
2017	83
2018	84
2019	85

Allegato 3

Accordo tra le parti 20 novembre 2013 in attuazione dell'art. 15, dell'accordo di rinnovo 27 settembre 2011

Tra

CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia

e

Manageritalia

Le parti, posto che si sono realizzate le condizioni di cui al comma 7 dell'art. 26 del c.c.n.l. definite nel rinnovo del 27 settembre 2011, concordano di dare seguito alla trasformazione dell'Associazione Antonio Pastore in ente bilaterale e di procedere, pertanto, alle necessarie modifiche statutarie e regolamentari, nonché, ferma restando l'attuale contribuzione per imprese e dirigenti, di definire con apposito accordo anche le quote di adesione contrattuale, come previsto per altri istituti bilaterali di previdenza e assistenza contrattuali; pertanto, l'attuale comma 7 [(1)] verrà modificato di conseguenza.

Note:

[(1)] All'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009, all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010.".

[(1)] 7. Per confermare la piena bilateralità dell'Associazione Antonio Pastore, e riaffermarne il ruolo fondamentale nel complessivo welfare contrattuale di categoria, le parti convengono di procedere, entro il 31 dicembre 2012, alle modifiche statutarie e regolamentari necessarie per addivenire alla realizzazione, formale e sostanziale, della piena pariteticità nella conduzione dell'Associazione e nella determinazione delle prestazioni.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Allegato F Verbale di accordo 3 luglio 2012

L'anno 2012, il giorno 3 del mese di luglio in Roma, in sede di Commissione sindacale

la Confederazione Generale Italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle P.M.I. - CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia

e

Manageritalia - Federazione nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato

a completamento e integrazione del c.c.n.l. 27 settembre 2011, hanno concordato:

Art. 1

(Collegio arbitrale)

L'art. 31 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"1. Ai sensi della legge 24 novembre 2010, n. 183 è istituito, a cura delle Associazioni territoriali competenti aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale che opererà ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ. e che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

2. Il Collegio è composto da tre membri due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle due Organizzazioni territorialmente competenti ed un terzo, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo, sempre dalle due Organizzazioni territoriali.

3. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

4. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

5. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

6. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

7. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.

8. Ciascuna delle parti, anche qualora il tentativo di conciliazione di cui all'art. 44 del presente contratto non riesca, può promuovere il deferimento della controversia al Collegio di arbitrato, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente Organizzazione territoriale aderente a Manageritalia ovvero all'Associazione datoriale territorialmente competente. L'Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata A/R, il ricorso, sottoscritto dalla parte, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

9. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A/R, essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale e alla parte convenuta.

10. Fino al giorno antecedente la prima udienza, la parte convenuta è tenuta a manifestare per iscritto al Collegio la propria adesione ovvero è tenuta a manifestare l'eventuale volontà di rinunciare alla procedura arbitrale.

11. La competenza territoriale, salvo diverso accordo fra le parti, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

12. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 9.

13. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro Procuratori, potrà effettuare il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo, le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

14. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, nonché, in caso di licenziamento, anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'art. 429, 3° comma, del codice di procedura civile.

15. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al 3° comma dell'art. 36 ed al 3° comma dell'art. 35.

16. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto.

17. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile tra:

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 36;

- un massimo pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso.

18. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 50 ed i 66 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;

- 8 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;

- 7 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;

- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;

- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;

- 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 61 e i 66 anni compiuti.

Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente.

19. L'indennità supplementare ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzioni di alcun tipo e dovrà essere computata sull'ultima retribuzione in atto, compresi i ratei delle mensilità supplementari e delle ferie e gli effetti sul trattamento di fine rapporto.

20. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni costituenti il Collegio stesso.

21. Le parti si danno atto che:

a) il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'art. 412-ter del codice di procedura

civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'art. 412, commi 3 e 4 del codice di procedura civile;

b) nel caso in cui l'eventuale tentativo di conciliazione previsto dal comma 13 del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'art. 2113, 4° comma, cod. civ. come modificato dall'art. 31, comma 7, legge n. 183/2010.

Chiarimento a verbale

Le parti chiariscono che quanto disposto dal 6° comma dell'art. 36 risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare e, pertanto, non si applicano i commi 16, 17 e le indennità di cui al comma 18 del presente articolo.".

Art. 2

(Dimissioni per giusta causa)

L'art. 35 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"1. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 44, il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 31.

2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 44. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.

4. Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 34 del presente contratto.".

Art. 3

(Licenziamento)

L'art. 36 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"1. Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione.

2. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 44, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 31. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 44. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.

4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal

contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;

- 8 mesi: da quattro a otto anni di servizio;

- 10 mesi: da otto a dodici anni di servizio;

- 12 mesi: oltre i dodici anni di servizio.

6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.

7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

9. Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.

10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

11. Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

12. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del 7° comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 cod. civ., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.".

Art. 4

(Commissione paritetica territoriale di conciliazione)

L'art. 44 del c.c.n.l. del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

"1. Fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni paritetiche territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 412-ter del codice di procedura civile, come modificato dalla legge 24 novembre 2010, n. 183.

2: La Commissione paritetica territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;

b) per i dirigenti, da un rappresentante dell'Organizzazione territoriale competente di Manageritalia.

3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

4. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.

6. Il termine di giorni 60 di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o dell'Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

7. La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ. come modificato dalla legge n. 183/2010.

8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

2) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione provinciale del lavoro;

3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, che la Commissione, ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.

10. Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 43.".

Allegato G Verbale di accordo 25 luglio 2012

L'anno 2012, il giorno 25 del mese di luglio in Roma, in sede di Commissione sindacale

la Confederazione Generale Italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle P.M.I. - CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia

e

Manageritalia - Federazione nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato

a completamento e integrazione del verbale di accordo del 3 luglio 2012, hanno concordato, a seguito dell'entrata in vigore della legge 92/2012 di inserire, all'art. 44 del c.c.n.l. 23 gennaio 2008, il seguente comma:

"10) la Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento della previsione di cui all'art. 4, comma

17, Legge n. 92/2012".

Conseguentemente, l'attuale comma 10 assume la numerazione di comma 11.

Allegato H Verbale di accordo 31 luglio 2013

Il giorno 31 luglio 2013 in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle P.M.I. - CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia

e

Manageritalia - Federazione nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato

si è stabilito quanto segue:

Le Parti, al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento contrattuale, finalizzato a meglio affrontare la situazione di crisi che ancora colpisce il settore del Terziario di mercato nel suo complesso e, contemporaneamente, garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal c.c.n.l. in favore di imprese e Dirigenti, in vista della prossima scadenza, il 31 dicembre 2013, del c.c.n.l. dirigenti terziario, distribuzione e servizi del 27 settembre 2011, concordano di prorogarne la vigenza fino al 31 dicembre 2014.

Le Parti riconoscono la necessità di affrontare le nuove sfide indotte dalle profonde trasformazioni che investono le imprese e il lavoro manageriale e perciò intendono adoperarsi per un rilancio del welfare e della bilateralità come leva strategica competitiva.

A tale scopo, per tutto l'arco della proroga di cui sopra, le Parti concordano di tenere aperto un tavolo finalizzato a monitorare la razionalizzazione e il miglioramento del welfare contrattuale.

Le Parti convengono altresì di garantire la sostenibilità e l'equilibrio di lunga durata dei Fondi contrattuali e a tale scopo convengono l'applicazione, nel periodo di proroga, delle previsioni di cui all'allegato A, in coerenza con quanto definito nel vigente c.c.n.l.

Le Parti confermano la volontà a proseguire e completare la sperimentazione affidata a CFMT, di cui all'Allegato 1 del vigente c.c.n.l., per la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti, fino ad esaurimento delle risorse attualmente stanziate, inoltre si impegnano ad individuare le risorse necessarie al completamento del progetto, attingendo a disponibilità residue del CFMT e presentando apposite iniziative a valere sul fondo interprofessionale di settore, senza prevedere pertanto, per l'anno 2014, contributi specifici a carico di imprese e dirigenti, secondo quanto indicato nell'allegato B.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, ivi compresi gli allegati A e B che ne formano parte integrante, si rinvia alle disposizioni del vigente c.c.n.l. e successive integrazioni, che si intendono integralmente confermate fino al 31 dicembre 2014.

Allegato A

al verbale di accordo del 31 luglio 2013

Nel periodo di proroga (1° gennaio 2014-1° dicembre 2014) le Parti, al fine di garantire la sostenibilità della previdenza complementare contrattuale prevista nel fondo Mario Negri, concordano che per l'anno 2014 il contributo integrativo di cui all'art. 25, comma 6, del vigente c.c.n.l. dirigenti sarà pari all'1,95%.

Analogamente, al fine di garantire la sostenibilità del piano di riordino del Fasdac come previsto nell'allegato 2 dell'accordo 27 settembre 2011, le Parti concordano di attivare, limitatamente all'anno

2014, l'adeguamento pari al 2% del contributo di solidarietà a carico di imprese e pensionati, di cui al primo alinea dei suddetto allegato, riservandosi la valutazione sulle annualità successive entro la nuova scadenza concordata del vigente c.c.n.l. (31 Dicembre 2014).

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'aliquota di cui all'art. 27, comma 1, lettera b) del vigente c.c.n.l. è fissata nella misura del 2,46%, mentre la contribuzione a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.008,10 annui.

Allegato B

al verbale di accordo del 31 luglio 2013

Le Parti, concordando sulla necessità di non interrompere le iniziative a sostegno dell'occupazione manageriale affidate al CFMT, individuano la copertura finanziaria dell'estensione del Progetto sul 2014, sulle risorse ancora disponibili per il progetto stesso e, ad integrazione, sulle risorse residue del CFMT, impegnandosi a definire il reintegro delle riserve CFMT utilizzate entro il prossimo rinnovo contrattuale.

A tal fine il CFMT potrà attingere al Fondo ordinario di dotazione per un importo non superiore ad € 1 milione.

Le parti concordano che il monitoraggio sul progetto, affidato alla Commissione sindacale, prevede:

- una verifica entro novembre 2013 sullo stato di avanzamento del progetto e gli eventuali correttivi da adottare, nonché sull'esame della proposta, da parte di CFMT, di un budget per le azioni da espletare nel 2014;

- una verifica intermedia entro maggio 2014;

- una verifica degli esiti della suddetta sperimentazione entro il 30 ottobre 2014.

Allegato I Nota di intenti

Considerato che:

- per Corporate Social Responsibility (CSR) si intende "l'integrazione su base volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate" (Libro Verde della Commissione europea, luglio 2001);

- la CSR è stata inclusa tra gli obiettivi strategici della UE e che la Commissione europea ha inserito il tema tra le attività da sviluppare nell'ambito delle proprie competenze invitando gli Stati membri a farsi promotori della sensibilizzazione e dello sviluppo della CSR nelle proprie realtà territoriali;

- il Governo italiano ha raccolto l'invito europeo e che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha posto al centro della propria agenda la CSR riconoscendone l'importanza strategica e, considerandola componente primaria di un moderno Sistema Paese, ne ha auspicato uno sviluppo ampio e capillare;

le parti stipulanti il presente contratto,

- riconoscono che la CSR coinvolge le imprese, nonché un rilevante numero di attori sociali, individuando nel capitale umano uno degli "stakeholder" maggiormente determinanti per il successo di un'impresa;

- concordano nel ritenere che l'adozione di una condotta correttamente ispirata ai principi della CSR costituisca un vero e proprio fattore di competitività, dal momento che si riscontra un'utilità anche economica nel comportamento delle imprese sensibili all'attenzione per la dimensione sociale ed ambientale della propria attività;

- condividono l'interesse alla diffusione della CSR pur prendendo atto del principio di volontarietà che sta alla base delle politiche ad essa relative;

- auspicano che la CSR divenga uno degli elementi basilari della cultura imprenditoriale e manageriale e che possa essere presente in ogni fase dell'attività aziendale;

- si impegnano congiuntamente a promuovere azioni di sostegno a favore della Corporate Social Responsibility, sfruttando al meglio le esperienze esistenti, incoraggiando lo sviluppo di prassi innovative, valorizzando le "best practices" ed aumentandone la conoscenza ed il bacino d'utenza, migliorando la trasparenza delle politiche di gestione delle imprese;

- intendono collaborare attivamente, dando evidenza concreta alla CSR, per gettare le basi di uno sviluppo socialmente responsabile e per garantire un più alto livello di benessere alle generazioni presenti e future.

Allegato L Elemento di maggiorazione

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995, l'elemento di maggiorazione è pari al 12% degli elementi della retribuzione individuale di fatto considerati utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto in vigore a tale data [(1)] .

2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al 1° comma rimane congelato in cifra fissa, a far data dal 1° luglio 1995.

3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, il congelamento avverrà con le cadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1° gennaio/31 dicembre 1995.

4. L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente contratto.

5. I dirigenti assunti o nominati successivamente alla data del 30 giugno 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

Note:

[(1)] Fino alla data del 31 dicembre 1987 l'elemento di maggiorazione è stato pari all'8% (cfr. art. 6, c.c.n.l. 22 dicembre 1981), dal 1° gennaio 1988 l'elemento stesso è stato pari al 9% (cfr. T.U. 1° marzo 1988), dal 1° gennaio 1992 è stato elevato al 10% (cfr. art. 9, c.c.n.l. 19 marzo 1992).