

DIRIGENTI - AZIENDE COMMERCIALI
(DAL 01/01/2022 AL 31/12/2025) TESTO UNICO VIGENTE
12/04/2023

Verbale di stipula

L'anno 2024, il giorno 11 del mese di giugno in Roma tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. e Manageritalia - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato,

- visto il **Testo Unico del 23 gennaio 2008**;
- visto l'**accordo di rinnovo del 27 settembre 2011**;
- visti gli **accordi del 3 e 25 luglio 2012**;
- visto l'**accordo del 31 luglio 2013**;
- visto l'**accordo del 21 luglio 2016**;
- visto l'**accordo dell'11 luglio 2019**;
- visto l'**accordo del 10 settembre 2019**;
- visto l'**accordo del 16 giugno 2021**;
- visto l'**accordo del 12 aprile 2023**

si è stipulato il presente testo unico contrattuale 12 aprile 2023 per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che, per le modifiche apportate ai citati contratti, entra in vigore dal 1° gennaio 2022, salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti.

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 come

strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che lo adottano esplicitamente o lo recepiscono implicitamente mediante la sua applicazione, e per i rispettivi dirigenti, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico - normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative;

- condividono, altresì, l'importanza della bilateralità, come opportunità per le imprese e i loro dirigenti, riconfermando che debba rappresentare un modello evoluto di confronto, partecipazione e condivisione per diffondere una cultura della rappresentanza che affermi la centralità delle imprese e dei loro dirigenti;

- riaffermano la volontà di proseguire nella valorizzazione del welfare contrattuale e di voler rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni, la massima attenzione alla sostenibilità, all'efficacia futura dei Fondi, al miglioramento continuo dell'efficienza nel loro funzionamento, alla qualità dell'offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, dimostrando in tal modo di guardare al futuro con attenzione e responsabilità, nel solco di una storia di condivisione di puntuali riforme che nel tempo hanno garantito, con una visione coraggiosa, il costante adeguamento degli strumenti di welfare ai cambiamenti intervenuti.

PARTE PRIMA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 Applicabilità

1. Sono dirigenti a norma dell'**art. 2094 c.c.**, 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 vice direttori;
- gli institori, a norma dell'**art. 2203 e seguenti del c.c.**;
- i procuratori, di cui all'**art. 2209 c.c.**, 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 ad 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 a motivi politici, religiosi, razziali, di lingua, di sesso, di disabilità, di età, di nazionalità o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, 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 agevolato previsto dal successivo art. 30;
- e. la sede di normale svolgimento dell'attività lavorativa;
- 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;
- h. il trattamento economico;
- i. l'eventualità del trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo art.16;
- j. 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. 36, fatto salvo quanto previsto al comma 18 dell'art. 36 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 CCNL 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 Euro 737,99), 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(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; a decorrere dal 1° luglio 2024 in Euro 4.190,00, comprensivo dell'aumento di cui alle lettere a) e b) del successivo art. 6; a decorrere dal 1° luglio 2025, in Euro 4.340,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lettere a), b) e c) del successivo art. 6.

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.

Nota

(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.

Cfr. Allegato H-novies per importi Una Tantum 2023.

Art. 6 Aumento retributivo(1)

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.

Nota

(1) Cfr. allegato C per riepilogo importi relativi agli aumenti retributivi.

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 TFR, degli istituti contrattuali diretti o indiretti e del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

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 lordi 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 lettera 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'**articolo**

9 del TU 23 gennaio 2008, che qui di 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 lorde.
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. 35 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

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 del 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. 28 e 29 del CCNL (Antonio Pastore e FASDAC), 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. 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'articolo 41, 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'articolo 41, 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.

Nota

(1) Cfr. "Dichiarazione delle parti" annessa all'art. 26.

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'ACI.

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 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. 19.
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. 41, 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. 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.

8. Con decorrenza 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la garanzia contrattuale “Infortuni”, tramite idonea appendice, con una somma massima assicurata calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Pertanto, i datori di lavoro dovranno 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 dal comma 7 del presente articolo, anche con riferimento ad eventuali limiti ed esclusioni previsti nella Garanzia Infortuni Pastore che potrebbero non comportare l’automatico adempimento del dettato contrattuale.

Art. 19 Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

1. 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.
2. 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. 41, comma 5.
3. 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.
4. Al termine del periodo perdurando lo stato di malattia documentato dai certificati medici di cui al primo 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 19 entrano in vigore dal 21 luglio 2016. Per i dirigenti che a tale data abbiano in corso un evento di malattia le nuove previsioni

contenute negli artt. 18 e 19 troveranno applicazione dal 15 settembre 2016.

Art. 20 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 del **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. Ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro (congedo parentale) per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita. Per il trattamento economico e normativo del congedo parentale si rinvia all'**art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151** e alle norme contrattuali collettive per i quadri dipendenti dall'azienda nella quale il dirigente presta la sua attività. Il datore di lavoro, al fine di garantire l'effettiva corresponsione della percentuale 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. 21 Trasferimento di proprietà dell'azienda(1)

1. Fermo restando quanto disposto dall'**art. 2112 c.c.**, 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 sei 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. 41, comma 5.

Nota

(1) Cfr. "Dichiarazione delle parti" annessa all'art. 26.

Art. 22 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. 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, 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 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 23, 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.NL. 21 luglio 2016.

Art. 23 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 1.000,00 (mille/00) Euro 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. 24 Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese

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 cui all'art. 30.

Art. 25 Responsabilità civili, penali e erariali

1. Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono 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. 26 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. 41, comma 5.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO AGLI ARTICOLI 16, 21 E 26

Le parti chiariscono che le disposizioni contenute nel 4° e 5° comma dell'art. 16 (trasferimento), nel 2° comma dell'art. 21 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'art. 26 (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. 27 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 CCNL 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 12,86%(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 previsto dallo Statuto del Fondo Mario Negri (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

lo 30, commi da 1 al 3, 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.

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

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

11. 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 Regolamento del Fondo "Mario Negri".

12. Il Fondo Mario Negri accetterà la devoluzione del credito welfare contrattuale e dell'eventuale credito welfare aziendale, nei limiti di un valore massimo fissato in euro 5.000,00 annui. Il credito welfare devoluto al Fondo Mario Negri include una quota di contributo integrativo fissato nella misura del 2%. Il valore accreditato sul conto individuale del dirigente sarà quindi diminuito del suddetto contributo.

13. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR 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.

14. 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.

15. 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.

Note

(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 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.

Art. 28 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 anche dei contributi allo scopo destinati 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 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. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la copertura contrattuale “Infortuni”, ai sensi dell'articolo 18, comma 8 del presente CCNL. Il relativo premio è inserito nel contributo annuo dovuto dalle aziende

all'Associazione Antonio Pastore ed è pari ad euro 287,00 per l'anno 2022, con la conseguenza che, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, il contributo dovuto per ciascun dirigente ordinario verrà rideterminato in complessivi euro 5.048,26 annui. A decorrere dal 1° gennaio 2023, il 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, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, sarà, a regime, pari ad euro 5.171,26 annui.

5. Ai Dirigenti di cui al successivo art. 30, 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 le garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

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

7. 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. 29 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 2022 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 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.

8 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 dicembre 2021.

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

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 procuratori 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 procuratore 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.

Note

(1) 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 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, a decorrere dal 1° ottobre 2011; euro 2.008,10, a decorrere dal 1° gennaio 2014; euro 2.032,00, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Art. 30 Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti artt. 27 e 28, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 27 comma 7 e 28, comma 5, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.

2. La contribuzione di cui al precedente comma può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, entro il compimento del 48° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 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

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 secondo 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 22 e 29 del CCNL, per la previdenza complementare di cui all'art. 27, 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 TFR 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. 28 del CCNL, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4, ad eccezione del premio relativo alla Garanzia Infortuni.

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 CCNL del 31 luglio 2013,

esclusivamente con riferimento alla fattispecie dell'assunzione di dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.

Art. 31 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 anni compiuti, le Parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni Paritetiche di cui all'art. 35 del CCNL, così disciplinate:

- il minimo contrattuale mensile di cui all'art. 5 del presente CCNL 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 CCNL vigente;
- per le aziende che assumano il dirigente di età non inferiore a 48 anni compiuti si applica, per un anno, il trattamento agevolativo previsto dall'art. 30, comma 1, del CCNL.

2. Eventuali accordi sulla retribuzione variabile nei confronti dei soggetti di cui al presente articolo possono usufruire delle agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione, se applicabili.

3. Il mancato deposito presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 35 rende inapplicabili le disposizioni previste nel presente articolo.

4. 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. 32 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 CCNL.

2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo previsto all'art. 30, commi da 1 a 3, del CCNL, anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, purché il contratto abbia una durata minima di un anno. Il predetto trattamento agevolativo previsto dall'art.30, comma 1, del presente CCNL non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni.

PARTE QUINTA FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO E INIZIATIVE PER LA RICOLLOCAZIONE

Art. 33 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 all'organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.

Art. 34 Controversie individuali di lavoro - 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 c.p.c.**, 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 PEC 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 c.p.c.** 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:

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

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

III. 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 c.p.c.**, certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'**art. 2113 c.c.**, a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.

10. Per effetto della previsione di cui al comma precedente in tema di spontanea comparizione, ai fini della conciliazione della controversia, gli incontri possono essere svolti con il consenso di tutte le parti coinvolte anche in modalità da remoto/telematiche, rimanendo confermata la validità ed efficacia ai sensi degli **artt. 2113 del cod. civ. e 410-411 c.p.c.**

11. 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.

12. 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. 48.

Art. 35 Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile

La Commissione Paritetica di cui al precedente articolo 34, 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 CCNL e degli accordi di cui all'articolo 31, per la retribuzione variabile del dirigente di età non inferiore a 48 anni compiuti.

Art. 36 Collegio Arbitrale

1. Ai sensi della **Legge 4 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 c.p.c.** 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. 34 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 **Legge 11/8/73 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 o PEC, 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 o PEC 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 c.p.c.**

15. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al terzo comma dell'art. 41 ed al terzo comma dell'articolo 40.

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:

- 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 dodici anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure:

- 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 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 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 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 c.p.c.**. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'**art. 412, commi ter e quater del c.p.c.**;

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 c.c.** 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. 41, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma settimo dell'art. 41 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 hanno effetto con riferimento ai licenziamenti comminati a decorrere dal 1° settembre 2016.

Art. 37 Commissione di clima sul mobbing

Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cd. "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 CCNL. 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. 38 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. 43;
- 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 c.c.**, l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 39 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:

- 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. 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.20 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 del 2001** le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 41, comma 5.

Art. 40 Dimissioni per giusta causa

1. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 34, 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. 36.
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. 34. 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. 41, 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. 39 del presente contratto.

Art. 41 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. 34, 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. 36. 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 PEC, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 34. 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 settimo comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'**art. 2121 c.c.**, la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.
14. Ai sensi dell'articolo 22, comma 8 del presente CCNL, il datore di lavoro liquiderà al CFMT - per ogni dirigente licenziato - un contributo pari a euro 2.500,00 lordi.

Art. 42 Produttività e benessere

1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti alla Responsabilità Sociale di Impresa e in conformità agli impegni e ai contenuti della Nota di Intenti, riportata in allegato I al Testo Unico 31 luglio 2013, si impegnano a promuovere e a sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.
2. In quest'ottica le Parti convengono sull'opportunità di prevenire forme di obsolescenza professionale e a creare condizioni di integrazione e complementarietà professionale tra lavoratori maturi e giovani.

Art. 43 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 CCNL 22 dicembre 1981.

Art. 44 Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

1. Ai sensi dell'11° comma dell'art. 2120 c.c., 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. 45 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. 41, 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. 46 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. 47 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. 48 Controversie di interpretazione e applicazione

2. 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.

3. Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal Regolamento annesso al presente contratto sub all. A.

4. 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. 49 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 CCNL, anche con riferimento alla sperimentaltà della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 23 del CCNL.

ALLEGATO A - REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

Art. 1

1. La Commissione paritetica prevista dall'art. 48 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.

2. La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di

interpretazione e applicazione dei CCNL per dirigenti di aziende commerciali che si sono succeduti nel tempo.

Art. 2

1. 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

2. Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede della Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle PMI. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti, entro tre mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.

Art. 4

1. 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.
2. 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.
3. 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 CCNL per i dirigenti di aziende commerciali.

La Commissione ha preso in considerazione il problema interpretativo sorto con riferimento all'art. 24, comma 10°, del CCNL 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 primo, punto c), dell'art. 13 e dell'art. 24, comma decimo.

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**, **23 gennaio 2008** e **21 luglio 2016** 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.

Con gli accordi del **27 settembre 2011** e **12 aprile 2023** si è stabilito di riprendere ad incrementare il minimo base degli importi riconosciuti a titolo di aumento retributivo, mentre nell'accordo del 21 luglio 2016, gli aumenti contrattuali vengono riconosciuti in aggiunta al minimo contrattuale mensile di 3.890,00 euro e evidenziati in una voce separata (Superminimo contrattuale). Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi lordi mensili dei suddetti incrementi retributivi:

dal 1° luglio 1997	L. 325.000	(167,85 Euro)
dal 1° gennaio 1998	L. 225.000	(116,20 Euro)
dal 1° gennaio 2000	L. 200.000	(103,29 Euro)

dal 1° luglio 2000	L. 400.000	(206,58 Euro)
dal 1° gennaio 2002	L. 520.000	(268,56 Euro)
dal 1° luglio 2004	210,00 Euro	
dal 1° gennaio 2005	125,00 Euro	
dal 1° gennaio 2006	120,00 Euro	
dal 1° gennaio 2008	200,00 Euro	
dal 1° gennaio 2009	150,00 Euro	
dal 1° gennaio 2010	150,00 Euro	
dal 1° gennaio 2017	80,00 Euro	
dal 1° gennaio 2018	100,00 Euro	
dal 1° dicembre 2018	170,00 Euro	

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

ALLEGATO D - INTERPRETAZIONE CONGIUNTA

Chiarimenti in merito all'applicazione degli **articoli 1 e 2** dell'accordo 23 gennaio 2008 di rinnovo del **CCNL 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 dal 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 CCNL 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'articolo 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'articolo 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 CCNL 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'**articolo 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'articolo 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'articolo 2.

ALLEGATO E - ACCORDO 21 LUGLIO 2016

Ipotesi di accordo 21/07/2016

ALLEGATO F - VERBALE DI ACCORDO 11 LUGLIO 2019

Verbale di accordo 11/07/2019

ALLEGATO G - VERBALE DI ACCORDO 10 SETTEMBRE 2019

Verbale di accordo 10/09/2019

ALLEGATO H - ACCORDO 16 GIUGNO 2021, DI PROROGA CON MODIFICAZIONI DEL CCNL

Verbale di accordo 16/06/2021

ALLEGATO H bis - Accordo per la definizione delle procedure relative al programma di ricollocazione per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

L'anno 2021, il giorno 22 del mese di settembre in Roma, tra CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia - Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. e MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, PREMESSO CHE

- l'**accordo del 16 giugno 2021**, ha modificato l'articolo 21 del CCNL prevedendo un maggiore coinvolgimento del CFMT nelle politiche attive per la ricollocazione dei dirigenti;

- l'**art. 2, co. 1, lettera d) del d.lgs. n. 276/2003** definisce il “supporto alla ricollocazione professionale” (meglio noto come outplacement) come l’attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell’organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all’inserimento lavorativo, l’accompagnamento della persona e l’affiancamento della stessa nell’inserimento nella nuova attività;
- le azioni previste dal presente accordo sono rivolte ai Dirigenti che si trovano in una situazione di disoccupazione al momento della richiesta di fruizione delle attività così come disciplinate ai successivi punti A, B e C;
- le Parti hanno riconosciuto l’importanza e la necessità di stabilire un rapporto sinergico tra XLABOR, l’agenzia per il lavoro di Manageritalia, CFMT e le principali società di Outplacement presenti sul mercato, Di seguito denominate S.O.;
- la procedura da adottare a favore dei dirigenti privi di occupazione va delineata in base alle diverse situazioni che possano verificarsi in occasione della cessazione del rapporto di lavoro

TUTTO CIÒ PREMESSO

Per la pratica applicazione del CCNL vengono individuati e disciplinati i seguenti casi:

A) la causale di cessazione prevede l’erogazione del contributo CFMT e l’azienda attiva una procedura di outplacement ai sensi dell’**art. 2, co. 1, lettera d) del d.lgs. n. 275/2003**

Le Parti ritengono l’Outplacement uno strumento utile sia per i dirigenti che per le aziende; per tale ragione in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualora l’azienda decida di attivare la procedura di Outplacement il CFMT contribuirà alla spesa attingendo alle risorse rinvenienti dal contributo CFMT. La determinazione della contribuzione alla spesa da parte del CFMT a favore dell’azienda che decide di attivare una procedura di outplacement, le modalità e i tempi di fruizione ed erogazione del contributo verranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione del CFMT tramite specifico Regolamento di fruizione.

Procedura

A1) CFMT e XLABOR prendono in carico il manager. XLABOR esegue il career check e avvia un'attività di orientamento per il tramite delle S.O. e del CFMT. XLABOR e CFMT si attiveranno con le principali S.O. presenti sul mercato;

A2) le S.O. attivano il percorso di outplacement prescelto con eventuali integrazioni formative di CFMT; CFMT procede al rimborso al datore di lavoro di parte della spesa sostenuta. Tale importo sarà determinato in relazione alle entrate contributive. Le modalità e i tempi di fruizione ed erogazione del contributo verranno stabilite dal cda del CFMT;

A3) XLABOR effettua un colloquio di fine percorso, verifica la soddisfazione del dirigenti, effettua l'analisi e la condivisione dei dati di riscontro tramite un confronto periodico con le S.O. e il CFMT.

B) La causale di cessazione prevede l'erogazione del contributo CFMT - l'azienda non attiva la procedura di outplacement ai sensi dell'**art. 2, co. 1, lettera d) del d.lgs. n. 275/2003**

In tal caso XLABOR e il CFMT attiveranno una serie di servizi interni al sistema o provvederanno ad acquistarli sul mercato per favorire la rioccupabilità del dirigente.

Procedura

B1) XLABOR prende in carico il manager, esegue il career check e attiva l'orientamento per il tramite di CFMT;

B2) CFMT pianifica interventi di politiche attive personalizzate: "Start" (questionario di autovalutazione che supporta i manager nell'identificare le competenze chiave del futuro), "Manager in transizione" (per chi vuole sviluppare le competenze chiave necessarie per affrontare il futuro, comprendere quale sia il proprio percorso di sviluppo e porre le basi per una scelta professionale alla luce della situazione aziendale e di mercato), o servizi alternativi e integrativi a favore della rioccupabilità del dirigente acquistati dalle S.O.;

B3) XLABOR effettua il colloquio a valle dell'intervento formativo, verifica la soddisfazione del dirigente, condivide i risultati con CFMT tramite un confronto periodico.

C) la causale di cessazione non prevede l'erogazione del contributo, ma il dirigente è interessato a partecipare al programma di ricollocazione
Nel caso non si verifichino, al momento della cessazione, le condizioni per cui scatta l'obbligo del contributo dell'azienda al CFMT, ma l'azienda intende

comunque favorire ugualmente i percorsi per l'occupabilità del dirigente sub A o sub B, pagherà volontariamente il contributo al CFMT previsto dall'**accordo del 16 giugno 2021**.

C1) Il datore di lavoro, come condizione di miglior favore versa il contributo al CFMT anche se la tipologia di cessazione non lo prevede, tramite la stipula di un accordo individuale in fase di cessazione del rapporto di lavoro. Il dirigente sarà dunque ricondotto nelle casistiche A) o B).

Le Parti si impegnano a monitorare l'attuazione del disposto contrattuale e ad apportare i correttivi che si dovessero rendere necessari.

ALLEGATO H ter - Accordo per la definizione della devoluzione al Fondo Mario Negri di importi riconosciuti a titolo di “credito welfare” per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (art. 21 bis, Accordo 16 giugno 2021)

L'anno 2021, il giorno 22 del mese di novembre in Roma, tra CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia - Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, del Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. e MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato

PREMESSO CHE

Ai sensi dell'**articolo 21 bis** dell'accordo del 16 giugno 2021, dal momento in cui sarà operativa la piattaforma di welfare contrattuale, ai dirigenti potranno essere riconosciuti degli importi a titolo di “credito welfare”;

Le parti, anche al fine di facilitare il riallineamento di cui all'**art. 20 comma 7 del D. Lgs 252/05**, intendono permettere la devoluzione del credito welfare al Fondo di Previdenza complementare Mario Negri, regolamentando e definendo gli importi massimi conferibili.

TUTTO CIÒ PREMESSO

LE PARTI CONVENGONO CHE

1. Il Fondo Mario Negri potrà accettare la devoluzione del Credito Welfare contrattuale esclusivamente secondo le modalità stabilite dalle Parti in conformità all'**art. 21 bis** dell'accordo del 16 giugno 2021.

2. Il valore massimo devolvibile al Fondo Mario Negri è fissato in euro 5.000,00 annui.
3. Il credito welfare devoluto include una quota di contributo integrativo fissato nella misura del 2%. Il valore accreditato sul conto individuale del dirigente sarà quindi diminuito del suddetto contributo.
4. Le parti conferiscono al Fondo Mario Negri l'incarico di predisporre i necessari adeguamenti alle procedure e alla normativa statutaria e regolamentare conseguenti alle disposizioni del presente Accordo.
5. Le Parti si impegnano a monitorare l'attuazione del disposto contrattuale e ad apportare tempestivamente i correttivi che si dovessero rendere necessari.

ALLEGATO H quater - Indicazioni delle Parti in merito all'affidamento dell'LTC al Fasdac

Con gli accordi di rinnovo dei CCNL del **16 giugno 2021** (tra CONFCOMMERCIO e MANAGERITALIA) e del 12 luglio 2021 (tra CONFETRA e MANAGERITALIA) le Parti hanno inteso prevedere alcuni adeguamenti dell'avanzato modello di welfare in essere con lo scopo di assicurare migliori servizi ed opportunità.

Nell'ambito di questo nuovo modello, è volontà delle Parti efficientare ed ottimizzare i servizi a carattere sanitario e socio-sanitario previsti dalla contrattazione collettiva per la tutela dei soggetti non autosufficienti oggi gestita parte dal FASDAC e parte dall'Associazione Antonio Pastore.

Gli accordi in parola hanno previsto una rimodulazione dei contributi dovuti ai Fondi ed Enti contrattuali a decorrere dal 1° ottobre 2021.

Uno degli effetti di tale operazione, non espressamente previsto negli accordi sopra citati ma derivante dalla espressa volontà delle Parti, formalizzata dal presente documento, è l'affidamento in carico al FASDAC della garanzia LTC nella forma temporanea, per i dirigenti in servizio ed i propri prosecutori volontari, a partire dal 1° ottobre 2021.

Ciò a contribuzione complessiva Fasdac sostanzialmente invariata.

Il contributo totale annuo che dirigenti e datori di lavoro versano al FASDAC passa, infatti da 4.561,84 euro a 4.566,43 euro (+ 4,59 euro) e non viene incrementato di un valore corrispondente al premio LTC che fino al 30 settembre 2021 veniva versato all'AAP (206,60 euro).

Questo comporta l'estensione, senza oneri aggiuntivi, della copertura LTC ai

prosecutori volontari solo FASDAC e ai dirigenti con contribuzione agevolata in base al reddito.

Pertanto si chiede agli Enti coinvolti (FASDAC e Associazione Antonio Pastore) di prenderne atto, di valutare le modifiche statutarie e regolamentari che si rendessero necessarie, nonché di coordinarsi al fine di attivare le procedure amministrative opportune per dare seguito alla volontà delle Parti sopra indicata.

CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia, CONFETRA, MANAGERITALIA

Roma, 13 dicembre 2021

ALLEGATO H quinquies - Indicazioni delle Parti in merito alle tipologie di cessazione da cui deriva l'obbligo di versamento del contributo di 2.500 euro al CFMT

Il 16 giugno scorso Confcommercio e Manageritalia hanno sottoscritto un **accordo** di proroga con modificazioni del CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Tra le altre cose, per finanziare efficacemente le politiche attive per la ricollocazione dei dirigenti, a decorrere dal 1° luglio 2021, è stata prevista l'erogazione al CFMT di un importo pari a 2.500 euro, a carico del datore di lavoro, 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;
- licenziamento per ragioni disciplinari;
- dimissioni volontarie;
- risoluzione consensuale.

In un successivo confronto tra le Organizzazioni firmatarie e gli Enti coinvolti, sono state anche individuate le causali di cessazione ed i relativi codici per i quali il suddetto contributo doveva essere richiesto, riepilogati nella seguente tabella:

CODICE CESSAZIONE	DESCRIZIONE
FAT	Fine attività azienda, se c'è un licenziamento

LIC	Licenziamento
LIP	Licenziamento Per. prova
RICL	Risoluzione consensuale a seguito licenziamento

Il CCNL ha assegnato, anche se in via transitoria, al Fondo Mario Negri la funzione di Ente esattore dei contributi di competenza del CFMT e tale ruolo deve intendersi riferito ai contributi indicati ai commi 5 e 8 dell'articolo 21.

Ricordiamo che il dirigente cessato matura il diritto contrattuale ad un servizio definito con la collaborazione del CFMT e con l'aiuto di XLABOR al momento della cessazione del rapporto. In queste fattispecie la tempestività dell'attività di supporto è condizione principale per fornire al dirigente un iniziale orientamento. Per tale motivo dovremo insieme costruire una procedura atta ad informare il CFMT dell'avvenuta cessazione nel minor tempo possibile, coinvolgendo il Fasdac, oggi preposto dal SUID alla certificazione delle cessazioni onde trovare la modalità più efficiente per veicolare l'informazione.

Tutto ciò considerato auspichiamo si adottino comunque procedure per la esazione contributiva le più tempestive possibili.

Comprendiamo altresì che potrebbero esserci delle aziende che chiedano informazioni sugli obblighi conseguenti agli accordi fra le Parti. Crediamo sia indispensabile chiarire quanto il contributo sia una cogenza originata dal CCNL e pertanto esigibile dall'Ente esattore. Le Parti si impegneranno ad individuare una procedura funzionale e soprattutto economica per recuperare i crediti vantati con le aziende inadempienti.

Saranno infine le nostre strutture, in particolare la Direzione Politiche del Lavoro e Welfare di Confcommercio e l'Ufficio Sindacale di Manageritalia, a supportare gli uffici del Fondo Mario Negri per le informazioni da dare alle aziende più resistenti.

CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia, MANAGERITALIA

Roma, 14 dicembre 2021

ALLEGATO H sexies - Accordo per la definizione di una garanzia assicurativa aggiuntiva per infortuni nella convenzione Pastore per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Verbale di accordo 21/12/2021

ALLEGATO H septies - ACCORDO DI MODIFICA DELL'ARTICOLO 27 DEL CCNL

Verbale di accordo 09/09/2022

ALLEGATO H opties

Verbale di accordo 01/03/2023

ALLEGATO H novies - Accordo di rinnovo del CCNL 31 luglio 2013 e successive modifiche per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi

Verbale di accordo 12/04/2023

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 primo 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 scadenze 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.

Nota

(1) Fino alla data del 31 dicembre 1987 l'elemento di maggiorazione è stato pari all'8% (cfr. art. 6 CCNL 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** CCNL 19 marzo 1992).

ALLEGATO M - TRATTENUTA CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dirigenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata o PEC, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.