

DIRIGENTI - AZIENDE COMMERCIALI - (DAL 01/01/2020 AL 31/12/2025) TESTO UNICO VIGENTE 12/04/2023

INDICE

- [1] TESTI INTEGRATI
- ---

[2] VERBALE DI STIPULA
- ---

[3] PARTE PRIMA - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO
- ---

[4] ART. 1 APPLICABILITÀ
- ---

[5] ART. 2 ASSUNZIONE O NOMINA
- ---

[6] ART. 3 PERIODO DI PROVA
- ---

[7] PARTE SECONDA - TRATTAMENTO ECONOMICO
- ---

[8] ART. 4 DETERMINAZIONE DEGLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE
- ---

[9] ART. 5 MINIMO CONTRATTUALE MENSILE (1)
- ---

[10] ART. 6 AUMENTO RETRIBUTIVO (1)
- ---

[11] ART. ____ - UNA TANTUM
- ---

[12] ART. 7 PIANI AZIONARI
- ---

[13] ART. 8 MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA)
- ---

[14] ART. 9 SCATTI DI ANZIANITÀ
- ---

[15] ART. 10 RETRIBUZIONE VARIABILE
- ---

[16] PARTE TERZA - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO
- ---

[17] ART. 11 ETICA DEL SERVIZIO
- ---

[18] ART. 12 PRESTAZIONE LAVORATIVA E FESTIVITÀ
- ---

[19] ART. 13 FERIE
- ---

[20] ART. 14 CONGEDO MATRIMONIALE
- ---

[21] ART. 15 ASPETTATIVA
- ---

[22] ART. 16 TRASFERIMENTO (NOTA 1)
- ---

[23] ART. 17 TRASFERTE E MISSIONI

[24] ART. 18 MALATTIA ED INFORTUNIO

•
[25] ART. 18/BIS PROLUNGAMENTO DELLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO PER MALATTIA

•
[26] ART. 19 MATERNITÀ E PATERNITÀ

•
[27] ART. 20 TRASFERIMENTO DI PROPRIETÀ DELL'AZIENDA (NOTA 1)

•
[28] ART. 21 AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE PER I DIRIGENTI

•
[29] ART. 21 - AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE PER I DIRIGENTI, POLITICHE ATTIVE E OUTPLACEMENT (CFMT)

•
[30] ART. 21BIS- SERVIZI DI WELFARE PER IL DIRIGENTE ED I FAMILIARI (CFMT)

•
[31] ART. 22 FINANZIAMENTO DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE CONTINUA PER LE IMPRESE

•
[32] ART. 23 RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

•
[33] ART. 24 MUTAMENTO DI POSIZIONE

•
[34] DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO AGLI ARTT. 16, 20 E 24

•
[35] PARTE QUARTA - WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

•
[36] ART. 25 PREVIDENZA COMPLEMENTARE (FONDO MARIO NEGRI)

•
[37] ART. 26 PREVIDENZA INTEGRATIVA INDIVIDUALE (ASSOCIAZIONE ANTONIO PASTORE)

•
[38] ART. 27 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (FONDO MARIO BESUSSO - FASDAC)

•
[39] ART. 28 AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER NUOVE ASSUNZIONI O NOMINE DI DIRIGENTI

•
[40] ART. 29 INCENTIVI AL REIMPIEGO DI DIRIGENTI PRIVI DI OCCUPAZIONE

•
[41] ART. 30 DIRIGENTE TEMPORANEO

•
[42] PARTE QUINTA - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

•
[43] ART. 31 RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

•
[44] ART. 32 CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO

**[45] ART. 33 COMMISSIONI PARITETICHE PER LA RETRIBUZIONE
VARIABILE**

- **[46] ART. 34 COLLEGIO ARBITRALE**
- **[47] ART. 35 COMMISSIONE DI CLIMA SUL MOBBING**
- **[48] PARTE SESTA - CESSAZIONE DEL RAPPORTO**
- **[49] ART. 36 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**
- **[50] ART. 37 DIMISSIONI**
- **[51] ART. 38 DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA**
- **[52] ART. 39 LICENZIAMENTO**
- **[53] ART. 40 OUTPLACEMENT**
- **[54] ART. 41 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**
- **[55] ART. 42 ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**
- **[56] ART. 43 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE**
- **[57] PARTE SETTIMA - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI**
- **[58] ART. 44 DISPOSIZIONI GENERALI**
- **[59] ART. 45 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**
- **[60] ART. 46 CONTROVERSIE DI INTERPRETAZIONE E APPLICAZIONE**
- **[61] ART. 47 DECORRENZA E DURATA**
- **[62] ART. ___ PRODUTTIVITÀ E BENESSERE**
- **[63] ALLEGATI**
- **[64] ALLEGATO A - REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA**
- **[65] ART. 1**
- **[66] ART. 2**
- **[67] ART. 3**
- **[68] ART. 4**
- **[69] ALLEGATO B - PRONUNCIA COMMISSIONE PARITETICA**
- **[70] ALLEGATO C - AUMENTO RETRIBUTIVO**

- ---

[71] VERBALE DI ACCORDO 11/7/2019
- ---

[72] VERBALE DI ACCORDO 8/5/2020
- ---

[73] VERBALE DI ACCORDO 10/12/2020
- ---

[74] ALLEGATO
- ---

[75] ART. 1 DESTINATARI
- ---

[76] ART. 2 PIANO FORMATIVO
- ---

[77] ART. 3 PROCEDURE
- ---

[78] ART. 4 VALIDITÀ

**(DAL 01/01/2020 AL 31/12/2025) TESTO UNICO VIGENTE
12/04/2023**

[1] Testi Integrati

- VERBALE DI ACCORDO 12/04/2023
- VERBALE DI ACCORDO 01/03/2023
- VERBALE DI ACCORDO 09/09/2022
- VERBALE DI ACCORDO 21/12/2021
- VERBALE DI ACCORDO 16/06/2021
- VERBALE DI ACCORDO 10/12/2020
- VERBALE DI ACCORDO 08/05/2020
- VERBALE DI ACCORDO 10/09/2019
- VERBALE DI ACCORDO 11/07/2019
- IPOTESI DI ACCORDO 21/07/2016
- CCNL 31/7/2013

[2] Verbale di stipula

*Il giorno 12/04/2023, tra CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e MANAGERITALIA, si è sottoscritto il presente accordo di proroga, con modificazioni, del **CCNL per i Dirigenti di aziende del terziario della***

distribuzione e dei servizi del 21/7/2016.

Il presente accordo decorre dall'1/1/2022 e scadrà il 31/12/2025

Proroga

PREMESSO CHE

- il 31/12/2019, per effetto dell'accordo di proroga dell'11/7/2019, è scaduto il CCNL per i Dirigenti del Terziario, della Distribuzione e Servizi **sottoscritto il 21/7/2016** e successive modifiche;*
- le Parti firmatarie, al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento legislativo e contrattuale di maggiore stabilità, avevano condiviso l'11/7/2019 la necessità di mantenere un confronto aperto per approfondire le questioni legate alla sostenibilità del welfare e della bilateralità contrattuale attraverso una programmazione di incontri nel medio periodo;*
- tali incontri hanno portato alla definizione di importanti innovazioni in materia di welfare contrattuale ma, anche alla constatazione che, a causa del perdurare della situazione di incertezza economica, aggravata dall'insorgere della pandemia Covid-19, i tempi per la definizione di un accordo di rinnovo non sono ancora maturi;*
- le Parti firmatarie condividono, tuttavia, la volontà di non vanificare il percorso contrattuale fin qui intrapreso e di confermare le modifiche definite in materia di welfare e bilateralità, senza con ciò prevedere alcun onere aggiuntivo per le imprese.*

TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONCORDA QUANTO SEGUE

*Le Parti, per consentire un confronto produttivo e paritario e per garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal CCNL in favore di imprese e dirigenti, concordano di prorogare la vigenza del **CCNL 21/7/2016** fino al 31/12/2021, apportando al contempo gli aggiustamenti definiti nel corso degli incontri tenutisi negli ultimi mesi.*

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

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.

Le Parti considerano il contratto collettivo uno 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.

Pertanto, per la definizione del CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei datori di lavoro e dei dirigenti, Confcommercio e Manageritalia procederanno alla riscossione di contributi sindacali di adesione contrattuale per il tramite degli Enti di cui agli artt. 21, 25, 26 e 27 del presente CCNL.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni fra le imprese, sono tenuti alla corresponsione di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro che applicano il CCNL.

Le Parti concordano che quanto previsto dal presente accordo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico - normativo del CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Le misure contributive formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipulare fra le Parti.

*In attesa di poter riprendere il confronto per il rinnovo del **CCNL 21/7/2016** e successive modificazioni, le Parti concordano di modificare gli **artt. 18, 21** - con l'introduzione di un nuovo art. 21/Bis - **25, 26, 27, 37 e 39** come segue.*

Testo modificato dal **Verbale di accordo 16/06/2021**

Testo integrato dal **Verbale di accordo 01/03/2023**

Testo modificato dal **Verbale di accordo 12/04/2023**

[3] PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto

[4] 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 alla appartenenza all'uno o all'altro sesso, al fine di creare le condizioni necessarie a che unico metro di valutazione e di scelta per la promozione a superiori posizioni sia la professionalità, il merito e la capacità di gestione.

[5] Art. 2 Assunzione o nomina

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

- a) la data di inizio del rapporto di lavoro o la decorrenza della nomina;
- b) l'eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;
- c) l'eventuale apposizione del termine per i dirigenti assunti a tempo determinato;
- d) l'eventuale opzione per il trattamento previdenziale previsto per i DPN dal successivo art. 28;
- e) la sede di residenza iniziale;
- f) il riconoscimento dell'applicazione integrale del presente contratto e sue eventuali modifiche;
- g) l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- h) il trattamento economico;
- i) l'eventualità del trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo art. 16;
- l) eventuali altri elementi utili a precisare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda.

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

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

4. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio comporta il

riconoscimento dell'anzianità già maturata con altra qualifica agli effetti del preavviso e dell'indennità supplementare di cui all'art. 34, fatto salvo quanto previsto al comma 18 dell'art. 34 medesimo.

[6] 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.

[7] PARTE SECONDA - Trattamento economico

[8] 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 18/12/1975** e da ultimo disciplinato con l'accordo del 22/4/1986 che viene contestualmente abrogato.

3. Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data dell'1/11/1991 (lire 1.428.942 mensili equivalenti a 737,99 Euro), non suscettibili quindi di

ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dall'1/1/1992, 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.

[9] Art. 5 Minimo contrattuale mensile (1)

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

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

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.

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/04/2023](#)

[10] Art. 6 Aumento retributivo (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

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** al CCNL 31 luglio 2013 per riepilogo aumenti retributivi.*

Articolo sostituito dall'[ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/04/2023](#)

[11] Art. ____ - Una tantum

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

- 700,00 euro con la retribuzione di maggio 2023;*
- 700,00 euro con la retribuzione di settembre 2023;*
- 600,00 euro con la retribuzione di novembre 2023.*

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

il periodo suddetto.

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

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/04/2023**

[12] Art. 7 Piani azionari

"A decorrere dal 10/9/2019, 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".

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 10/9/2019**

[13] 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.

[14] Art. 9 Scatti di anzianità

1. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dall'1/7/2004.

- Norma transitoria -

Ai dirigenti in servizio al 30/6/2004, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1/7/2004 - 30/6/2006, di un importo complessivo di euro 258,22 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi secondo i seguenti criteri:

- a) 129,11 euro, dalla data in cui avrebbero maturato l'abrogato scatto di anzianità;
- b) ulteriori 129,11 euro, dopo sei mesi dall'erogazione del precedente importo;
- c) ai dirigenti che nel biennio di cui sopra avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità sarà dovuto unicamente l'importo di cui alla precedente lettera a).

Per la determinazione degli importi maturati prima del 30/6/2004 a titolo di scatti di anzianità valgono le disposizioni previste ai commi dall'1 al 4 dell'[art. 9 del TU 23/1/2008](#), 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 dall'1/1/1992 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 31/12/1977, 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 12/7/1984 e del 22/4/1986 e nel contratto 1/3/1988.

[15] Art. 10 Retribuzione variabile

1. Potranno essere stipulati accordi collettivi o individuali (tra azienda e dirigente) che determinano i criteri di quantificazione delle erogazioni economiche delle quali siano incerti la corresponsione e l'ammontare, in quanto strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali o nel raggiungimento di obiettivi individuali, aventi come scopo incrementi di produttività, di qualità, e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
2. Nell'ipotesi di variazione delle norme di legge vigenti sulla materia, al fine di poter usufruire delle agevolazioni in merito alla decontribuzione e defiscalizzazione, gli accordi di cui al comma precedente dovranno essere depositati presso le Commissioni di cui all'art. 33 del presente contratto, istituite a livello provinciale, regionale o interregionale.
3. Il tema della retribuzione variabile dovrà essere oggetto di avviso comune, che persegua l'applicabilità legislativa del comma 2.

[16] PARTE TERZA - Svolgimento del rapporto

[17] 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.

[18] 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 16/5/1977 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.

[19] 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 D.Lgs. n. 66 dell'8/4/2003** 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.

Articolo sostituito dall'**ipotesi di accordo 21/7/2016**

[20] Art. 14 Congedo matrimoniale

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

congedo retribuito.

[21] Art. 15 Aspettativa

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

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

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

- Dichiarazione a verbale -

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

[22] Art. 16 Trasferimento (NOTA 1)

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

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

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

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

5. Il dirigente, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 39, 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. 24.

[23] 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 "pié 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.

[24] Art. 18 Malattia ed infortunio

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

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

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

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

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

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. 30/6/1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;*

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

- Dichiarazione delle parti -

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

Verbale di accordo 21/12/2021

Il giorno 21/12/2021, CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e MANAGERIALIA, si è sottoscritto il presente 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 (Dichiarazione delle Parti in calce all'**art. 18 - Accordo 16/6/2021**)*

PREMESSO CHE

*- in ottemperanza all'impegno assunto dalle Parti con la Dichiarazione in calce all'**art. 18 del CCNL** in occasione della sottoscrizione dell'accordo del 16/6/2021, l'Associazione Antonio Pastore ha definito una copertura assicurativa aggiuntiva rispetto a quelle già contemplate nella Convenzione Pastore, al fine di garantire con uno strumento collettivo l'osservanza del disposto di cui al comma 7 dell'**art. 18 del CCNL**;*

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

TUTTO CIÒ PREMESSO

LE PARTI CONVENGONO CHE

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

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

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

*4. Analoghi incrementi contributivi saranno applicati per i dirigenti assunti o nominati con le agevolazioni contributive di cui all'**art. 28 del CCNL 31/7/2013** e successive modificazioni.*

*5. Sempre con riferimento all'anno 2022, alle aziende che abbiano già rinnovato, nel corso del 2021, le polizze assicurative sottoscritte in forza del disposto dell'**art. 18 comma 7 del CCNL**, è stata prevista la possibilità di posticipare la*

decorrenza dell'aumento contributivo al giorno successivo alla scadenza annuale delle suddette coperture assicurative. In ogni caso, tutti i dirigenti saranno obbligatoriamente assicurati dalla garanzia contrattuale "Infortuni" Pastore entro il 1/1/2023.

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

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 21/7/2016**

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 16/6/2021**

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 21/12/2021**

[25] Art. 18/BIS Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

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

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

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

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

- Dichiarazione a verbale -

Le previsioni di cui agli artt. 18 e 18/Bis entrano in vigore dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano in corso un evento di malattia le nuove previsioni contenute negli artt. 18 e 18 bis troveranno applicazione dal 15/9/2016.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

[26] Art. 19 Maternità e paternità

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

2. Per effetto del [Legge 24/2/2006 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 D.Lgs. 26/3/2001 n. 151](#), il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

4. Nel caso in cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, si avvalgano dei permessi di cui all'[art. 39 del D.Lgs. 26/3/2001 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.

[27] Art. 20 Trasferimento di proprietà dell'azienda (NOTA 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. 39, comma 5.

- Nota 1

Cfr. "Dichiarazione delle parti" annessa all'art. 24.

[28] Art. 21 Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

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

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

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

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

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

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

5. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi annui, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a Euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a Euro 129,12 a carico del Dirigente. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 21-bis, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di Euro 50,00, di cui Euro 25,00 a carico del datore di lavoro e Euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1o gennaio 2024 e 1o 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 tv 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 1o 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 CCNL 31/7/2013** e del **CCNL 21/7/2016**.*

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 16/6/2021](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/04/2023](#)

[30] Art. 21bis- 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'[art. 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 1o gennaio 2024 e lo gennaio 2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a Euro 1.000,00 annui, spendibile tramite la Piattaforma welfare Cfmt nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati- o categorie degli stessi.*
- 4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.*
- 5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time”.*

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 16/6/2021](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/04/2023](#)

[31] Art. 22 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 23/12/2000, n. 388](#) e successive modificazioni ed integrazioni.

- Dichiarazione delle parti -

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

[32] Art. 23 Responsabilità civili e penali

1. Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dirigente specifiche responsabilità civili, o 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.

[33] Art. 24 Mutamento di posizione

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39, comma 5.

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

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

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

[35] PARTE QUARTA - Welfare contrattuale e agevolazioni contributive

[36] Art. 25 Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)

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

2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente 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(2). Tale contributo è elevato al 2,43% a decorrere dal 0 gennaio 2024, al 2,47% dal 1° gennaio 2025.

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

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

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

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

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

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

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

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 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.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/07/2016](#)

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 10/09/2019](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 16/06/2021](#)

Articolo integrato dal [Verbale di accordo 01/03/2023](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/04/2023](#)

[37] Art. 26 Previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore)

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

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

3. A decorrere dall'1/7/2004 il contributo a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, è fissato in Euro 4.803,05 in ragione d'anno. A decorrere dall'1/10/2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in Euro 4.296,45 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente è pari a Euro 464,81, sempre in ragione d'anno.

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

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

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

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

[38] Art. 27 Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso - FASDAC)

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

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

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

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

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

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria che sono riservati ai soli dirigenti in servizio, ai proscrittori 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 proscrittore 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 (NOTA 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".

- Nota 1 -

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

- Nota 2 -

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

- Nota 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.

- Nota 4 -

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

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 16/6/2021](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 9/9/2022](#)

[39] Art. 28 Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. *Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti artt. 25 e 26, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'art. 25 comma 7 e 26. comma 4, 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:*

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

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 dall'1/10/2016 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 **artt. 21 e 27 del CCNL 31/7/2013**, per la previdenza complementare di cui all'art. 25, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il 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. 26 del CCNL del 31/7/2013**, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4.*

*7. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto ad inviare annualmente al SUID (sportello unico iscrizione dirigenti) una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'**art. 46 del DPR 28/12/2000, 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 31/7/2013**, esclusivamente con riferimento alla fattispecie dell'assunzione di dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.*

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

[40] Art. 29 Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

1. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 48 anni compiuti, le Parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni Paritetiche di cui all'art. 33 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. 28, comma 1, del CCNL;

2. (Eliminato)

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

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

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

- Dichiarazione a verbale -

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

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

[41] Art. 30 Dirigente temporaneo

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

2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo previsto all'art. 28, 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. 28, comma 1, del presente CCNL non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

[42] PARTE QUINTA - Forme di tutela del rapporto

[43] Art. 31 Rappresentanze sindacali aziendali

1. I sindacati dei dirigenti, competenti per territorio ed aderenti a Manageritalia, possono istituire proprie rappresentanze sindacali nelle aziende.
2. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che a Manageritalia, alle aziende interessate ed all'organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.

[44] Art. 32 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 codice di procedura civile](#), come modificato dalla [Legge 24/11/2010, n. 183](#).

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

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;*
- b) per i dirigenti, da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.*

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

e/o abbia conferito mandato.

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

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

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

*7. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'**art. 412-ter 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:

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

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

3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

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

10. la Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento alle previsioni di legge.

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

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

[45] Art. 33 Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile

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

[46] Art. 34 Collegio Arbitrale

1. Ai sensi della [Legge 24/11/2010, 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. 32 del presente contratto non riesca, può promuovere il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla **Legge 11/8/1973 n. 533**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- fino a 4 anni	da 4 a 8 mensilità
- oltre 4 a fino 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 codice di procedura civile**. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'**art. 412**, commi ter e quater del codice di procedura civile.

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

- Chiarimento a verbale -

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

- Nota a verbale -

Le Parti concordano che le nuove previsioni contenute nei commi 17, 18 e 19 del presente articolo decorrono per i licenziamenti comminati dall'1/9/2016.

Articolo sostituito dall'[ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

[47] Art. 35 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.

[48] PARTE SESTA - Cessazione del rapporto

[49] Art. 36 Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Chi recede dal contratto di lavoro a tempo indeterminato deve darne comunicazione scritta all'altra parte.
- 2 In caso di cessazione del rapporto sono dovuti al dirigente:
 - a) il trattamento di fine rapporto, calcolato come previsto dal successivo art. 41;
 - b) i ratei di mensilità supplementari maturati;
 - c) l'eventuale indennità sostitutiva per ferie e permessi per ex festività non goduti;
 - d) nell'ipotesi di rapporto a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'[art. 2119 c.c.](#), l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

[50] Art. 37 Dimissioni

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

- 2 mesi: fino a due anni di anzianità;
- 3 mesi: da due a cinque anni di anzianità;
- 4 mesi: oltre cinque anni di anzianità.

2. A far data dall'1/7/2021, il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione delle dimissioni pervenga al datore di lavoro, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente.

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

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

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

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 16/6/2021**

[51] Art. 38 Dimissioni per giusta causa

1. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale

di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio Arbitrale di cui all'art. 34.

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

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

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

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

[52] Art. 39 Licenziamento

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

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

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

4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione

del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, comunicato a far data dall'1/9/2016, 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 dall'1/10/2011, 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 dall'1/7/2021, avrà decorrenza dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese a seconda che la comunicazione di licenziamento pervenga al dirigente, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente. Pertanto, il datore di lavoro è tenuto a retribuire per intero la frazione di mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

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

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

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

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

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

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

Articoli sostituito dal [Verbale di accordo 16/6/2021](#)

[53] Art. 40 Outplacement

Il presente art. 40 è abrogato con decorrenza 1/7/2021.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

Articolo abrogato dal [Verbale di accordo 16/6/2021](#)

[54] Art. 41 Trattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della [legge 29/5/1982, n. 297](#).

2. Per i periodi di servizio prestati sino al 31/5/1982, il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e le misure previste dall'**art. 28 del CCNL 22/12/1981**.

[55] Art. 42 Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

1. Ai sensi dell'11° comma dell'**art. 2120 c.c.**, come modificato dalla **legge 29/5/1982, 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.

[56] Art. 43 Indennità in caso di morte

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

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

[57] PARTE SETTIMA - Disposizioni generali e finali

[58] Art. 44 Disposizioni generali

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

[59] Art. 45 Condizioni di miglior favore

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

[60] Art. 46 Controversie di interpretazione e applicazione

1. Per la soluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti della Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. e della Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato.

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

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

[61] Art. 47 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 sperimentabilità della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 21 bis del CCNL.

3. Le Parti si impegnano a sottoscrivere, entro il mese di dicembre 2023, un nuovo Testo Unico.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 11/7/2019](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 16/6/2021](#)

[62] Art. ____ *Produttività e benessere*

1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti la Responsabilità Sociale di Impresa e in conformità agli impegni e ai contenuti della Nota di Intenti, riportata in allegato I al Testo Unico 31/7/2013, 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.

Articolo inserito dall'[Ipotesi di accordo 21/7/2016](#)

[63] ALLEGATI

[64] ALLEGATO A - Regolamento della Commissione paritetica

[65] Art. 1

1. La Commissione paritetica prevista dall'art. 46 è composta da sei membri: 3 designati dalla Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle P.M.I.; 3 designati dalla Federazione Nazionale Dirigenti delle Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato.

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.

[66] 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.

[67] Art. 3

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

[68] 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.

[69] ALLEGATO B - Pronuncia Commissione Paritetica

Il giorno 5/2/1986 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 22/12/1981, rinnovato con accordo del 12/7/1984, 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.

[70] ALLEGATO C - Aumento retributivo

Gli accordi di rinnovo del 17/6/1997, 22/12/1999, 25/1/2001, 27/5/2004 e **23/1/2008** hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile e che vengono conferiti a titolo di aumento retributivo (o superminimo contrattuale) ai dirigenti in base alla decorrenza della loro nomina o assunzione, avendo cura di distinguere tale elemento della retribuzione contrattuale da eventuali importi individuali concessi dalle aziende.

Gli importi lordi mensili dei suddetti incrementi sono i seguenti:

- dall'1/7/1997 Lire 325.000 (167,85 Euro)
- dall'1/1/1998 Lire 225.000 (116,20 Euro)
- dall'1/1/2000 Lire 200.000 (103,29 Euro)
- dall'1/7/2000 Lire 400.000 (206,58 Euro)

- dall'1/7/2002 Lire 520.000 (268,56 Euro)
- dall'1/7/2004 210,00 Euro
- dall'1/1/2005 125,00 Euro
- dall'1/1/2006 120,00 Euro
- dall'1/1/2008 200,00 Euro
- dall'1/1/2009 150,00 Euro
- dall'1/1/2010 150,00 Euro

Con l'accordo del 27/9/2011 si è stabilito di riprendere ad incrementare il minimo base degli importi riconosciuti a titolo di aumento retributivo.

Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi maturati, a titolo di aumento retributivo, alla data di stipula dell'accordo 27/9/2011, in base alla decorrenza della nomina o assunzione del dirigente:

Data nomina dirigente		Superminimo contrattuale al 1/1/2010
Dal	Al	
	30/6/1997	1.817,48
1/7/1997	31/12/97	1.649,63
1/1/1998	31/12/99	1.533,43
1/1/2000	30/6/2000	1.430,14
1/7/2000	31/12/2001	1.223,56
1/1/2002	27/5/2004	955,00
28/5/2004	31/12/2004	745,00
1/1/2005	31/12/2005	620,00
1/1/2006	23/1/2008	500,00
24/1/2008	31/12/2008	300,00
1/1/2009	31/12/2009	150,00
1/1/2010		---

Sono fatti salvi gli eventuali assorbimenti derivanti dalla revisione del minimo

contrattuale per effetto del disposto di cui all'**art. 1 dell'accordo del 23/1/2008**.

[71] Verbale di accordo 11/7/2019

Il giorno 11/7/2019, tra la Confcommercio Imprese per l'Italia e Manageritalia, si è stipulato il seguente accordo.

Premesso che

*- il 31/12/2018 è scaduto il **CCNL per i Dirigenti del Terziario, della Distribuzione e Servizi sottoscritto il 21/7/2016**;*

- le Parti firmatarie:

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

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

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

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

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti

Concordano quanto segue

Al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento legislativo e contrattuale di maggiore stabilità, finalizzato a meglio affrontare la situazione di incertezza nel settore del Terziario di mercato nel suo complesso, e, contemporaneamente, di garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal CCNL in favore di imprese e Dirigenti, concordano di prorogarne la vigenza

fino al 31/12/2019.

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

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

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

[72] Verbale di accordo 8/5/2020

Il giorno 8/5/2020, tra CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e MANAGERITALIA, si è stipulato il seguente accordo.

PREMESSO CHE

- L'emergenza epidemiologica COVID - 19 sta determinando una modifica nelle prassi comportamentali e organizzative;*
- I provvedimenti governativi succedutisi e, da ultimo, il DPCM 24 Aprile all'art. 1, comma 7, lettera t) dispone che: "sono adottate, in tutti i casi possibili, nello svolgimento di riunioni, modalità di collegamento da remoto" ;*
- pur nelle modalità ridotte dettate dalle contingenze le Parti ritengono opportuno continuare ad esercitare le previsioni affidate dalla contrattazione collettiva, alle parti firmatarie i CCNL;*
- il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi prevede all'art. 32 la comparizione spontanea ai fini della conciliazione della controversia individuale di lavoro;***

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, congiuntamente,

DICHIARANO QUANTO SEGUE

*In conformità ai provvedimenti vigenti le Parti concordano che quanto previsto dall'**art. 32, comma 9, del CCNL Dirigenti Terziario, Distribuzione e Servizi**, con particolare riferimento alla "comparizione spontanea", ai fini della conciliazione della controversia, possano essere svolte anche in modalità da remoto/telematiche, rimanendo confermata la validità ed efficacia ai sensi degli **artt. 2113, comma del c.c. e 410 - 411 c.p.c.***

[73] Verbale di accordo 10/12/2020

Il giorno 10/12/2020, tra CONFCOMMERCIO - IMPRESE PER L'ITALIA e MANAGERITALIA, si è stipulato l'accordo quadro nazionale per l'accesso al Fondo Nuove Competenze.

Visti

1. il decreto-legge 19/5/2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con legge 17/7/2020, n. 77, e, in particolare, l'art. 88, comma 1, che stabilisce, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020:

- che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi;

- che gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro;

2. il decreto-legge 14/8/2020 n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia" convertito con modificazioni dalla legge 13/10/2020, n. 126, e, in particolare, l'art. 4 che ha stabilito l'incremento della dotazione finanziaria del Fondo Nuove Competenze per l'anno 2020 e 2021 di ulteriori 500 milioni di euro;

3. *il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 9/10/2020 e, in particolare, l'art. 3 "Requisiti dell'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro";*

4. *il decreto del Direttore generale dell'ANPAL R.0000461.04-11-2020.*

premessi che:

1. la formazione continua rappresenta uno strumento strategico per innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle trasformazioni in atto e, al tempo stesso, per sostenere le imprese nel processo di adeguamento dei modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19;

tutto ciò visto e premesso

le parti concordano di condividere l'allegato modello "standard" di accordo territoriale, che dovrà essere sottoscritto dai rispettivi sistemi territoriali.

[74] ALLEGATO

ACCORDO TERRITORIALE

Per la rimodulazione dell'orario di lavoro per la partecipazione a percorsi formativi con finanziamento del Fondo Nuove Competenze

(ai sensi del comma 1, art. 88, D.L. n. 34/2020, convertito in L. n. 77/2020, e successive modifiche ed integrazioni)

IMPRESE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI DELLA REGIONE DI _____

Il giorno _____ si sono incontrati

- CONFCOMMERCIO della provincia di _____ nella persona di

e

- L'Associazione Manageritalia _____ rappresentata da

PREMESSO CHE

- il Fondo Nuove Competenze è stato istituito presso l'Anpal dall'**art. 88 del Decreto Legge 19/5/2020, n. 34, convertito nella Legge 17/7/2020 n. 77** e successivamente modificato dall'**art. 4 del Decreto Legge 14/8/2020 n. 104, convertito nella Legge 13/10/2020 n. 126**;

- la norma prevede che, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica da COVID-19, i contratti di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi;

- le norme di funzionamento del Fondo Nuove Competenze sono contenute nel **Decreto adottato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 9/10/2020** e nel successivo Avviso Anpal, determina del 4/11/2020, che rende possibile la presentazione delle domande di contributo.

- le Parti condividono che il rilancio delle imprese dei settori di riferimento non può prescindere dall'investimento sul capitale umano attraverso percorsi formativi finalizzati ad acquisire nuove o maggiori competenze e a dotarsi di strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, da piani di sviluppo delle competenze volti ad accrescere qualitativamente e quantitativamente le mansioni svolte dal personale interessato dai piani formativi, in coerenza con gli obiettivi di scongiurare l'obsolescenza delle competenze dei lavoratori e di incrementare la produttività delle imprese;

TUTTO CIÒ' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

[75] Art. 1 Destinatari

1. Possono aderire al presente accordo i datori di lavoro che applichino il CCNL per i dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi, Testo Unico 31/7/2013

e successive modifiche che, a seguito di mutate esigenze organizzative e produttive o per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, intendano rimodulare l'orario di lavoro e destinare parte di esso alla realizzazione di appositi percorsi di sviluppo delle competenze, della durata massima di 250 ore per dipendente.

2. Fermo restando quanto previsto dal punto precedente, è facoltà dei datori di lavoro con sede legale e/o almeno una sede o unità operativa nel territorio della Regione di _____ estendere i contenuti del presente accordo ai dirigenti occupati presso le sedi e/o unità produttive site al di fuori del territorio della Regione di _____, previa esplicita indicazione all'interno del progetto formativo e del modulo di adesione al presente Accordo.

[76] Art. 2 Piano formativo

1. Oggetto del piano formativo sarà il percorso di sviluppo di nuove o maggiori competenze finalizzato ad offrire ai lavoratori strumenti utili per adattarsi alle condizioni del mercato del lavoro, al contesto tecnologico in continua evoluzione e all'adeguamento del contesto organizzativo e produttivo determinati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

2. Le attività di sviluppo delle competenze non dovranno avere una durata superiore a 250 ore per lavoratore e dovranno concludersi entro 90 giorni dalla data di approvazione dell'istanza da parte dell'ANPAL, ovvero 120 giorni nei casi in cui sia previsto il coinvolgimento dei Fondi interprofessionali.

3. Il progetto formativo, che sarà parte integrante dell'accordo collettivo, sarà sottoscritto dalle Parti contestualmente all'accordo di adesione previsto nelle procedure di cui all'art. 3.

[77] Art. 3 Procedure

1. Contestualmente all'adesione al presente Accordo, il datore di lavoro presenta alle parti firmatarie della Regione di _____ il progetto formativo (Progetto per lo Sviluppo delle Competenze) con il numero e l'elenco dei lavoratori coinvolti ed il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi formativi (individuali e collettive), nonché, nel caso di erogazione della formazione da parte del datore di lavoro, le modalità per lo svolgimento del progetto stesso, nonché la dimostrazione del possesso dei requisiti tecnici, fisici e

professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto stesso.

2. I datori di lavoro che hanno già presentato istanza possono presentare una nuova domanda per l'accesso al FNC, nelle medesime modalità sopra indicate, a condizione che l'istanza riguardi lavoratori diversi da quelli indicati nella prima istanza.

3. I datori di lavoro che avranno aderito al presente Accordo si incontreranno presso la Confcommercio territoriale per sottoscrivere con le OOSS Territoriali firmatarie specifico accordo di cui al successivo allegato.

4. Le Parti si impegnano, ciascuna per propria competenza, ad assicurare l'informazione a lavoratori e datori di lavoro sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

[78] Art. 4 Validità

Il presente accordo avrà validità fino al 31/12/2020, salva l'ipotesi di proroga delle disposizioni normative sopra richiamate. In tal caso l'accordo si intenderà prorogato fino all'ulteriore scadenza.

*Per tutto ciò che non viene trattato dal presente accordo territoriale, le Parti firmatarie rimandano al **DL 34/2020, art. 88, così come convertito nella L. 77/2020** e modificato dal **DL 104/2020, art. 4, così come convertito nella L. 126/2020**, al **Decreto Interministeriale del 9/10/2020** e alla Determina dell'avviso Anpal n. 461 del 4/11/2020 e ad ogni successiva eventuale modifica o integrazione.*