

↓ Confederazione
Generale Italiana del
Commercio,
del Turismo,
dei Servizi, delle
Professioni
e delle P.M.I.

↓ Federazione
Nazionale dei
Dirigenti, Quadri e
Professional del
Commercio, Trasporti,
Turismo, Servizi,
Terziario Avanzato

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Testo Ufficiale

Roma, 27 maggio 2004

PROPRIETÀ RISERVATA

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare
la piena e completa proprietà del testo contrattuale
e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale
a enti, organizzazioni, imprese e privati,
riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

L'anno 2004, il giorno 27 del mese di maggio in Roma

tra

La **Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I.**, rappresentata dal suo Presidente Sergio Billè con una delegazione composta da: Vincenzo Gervasio, Marcello D'Alfonso, Luigi Ferrari, Vittorio Massagrande, Bruno Milani, Costante Persiani, Antonio Rezzoagli, Paolo Romanin, Luigi Taranto e Ugo Turi, avvalendosi, in qualità di coordinatori della Commissione stessa, della cooperazione di Basilio Mussolin, Alessandro Vecchietti e di Antonio Salafia, con l'assistenza del Responsabile del Settore Relazioni Sindacali e Legislazione del Lavoro Luigi De Romanis

e

Manageritalia - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, rappresentata dal Presidente Claudio Pasini con la partecipazione della delegazione sindacale composta da: Ernesto Burattin, Guido Carella, Davide Costi, Riccardo Fortini, Renato Martelletti, Sergio Masiero, con l'assistenza del Segretario Generale, Massimo Fiaschi

- visto il testo unico del 26 aprile 1995;
- visto l'accordo di rinnovo del 17 giugno 1997;
- visto l'accordo di rinnovo del 22 dicembre 1999;
- visto l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2002
- visto l'accordo di rinnovo del 27 maggio 2004

si è stipulato il presente testo unico contrattuale per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che, per le modifiche apportate ai citati contratti, entra in vigore dal 1° gennaio 2003, salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti.

NOTA DI INTENTI

Considerato che

? per **Corporate Social Responsibility (CSR)** si intende “l’integrazione su base volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate” (Libro Verde della Commissione Europea, luglio 2001);

? la CSR è stata inclusa tra gli obiettivi strategici della UE e che la Commissione Europea ha inserito il tema tra le attività da sviluppare nell’ambito delle proprie competenze invitando gli Stati Membri a farsi promotori della sensibilizzazione e dello sviluppo della CSR nelle proprie realtà territoriali;

? il Governo Italiano ha raccolto l’invito europeo e che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha posto al centro della propria agenda la CSR riconoscendone l’importanza strategica e, considerandola componente primaria di un moderno Sistema Paese, ne ha auspicato uno sviluppo ampio e capillare;

le parti stipulanti il presente contratto

- **riconoscono** che la CSR coinvolge le imprese, nonché un rilevante numero di attori sociali, individuando nel capitale umano uno degli stakeholder maggiormente determinanti per il successo di un’impresa;
- **concordano** nel ritenere che l’adozione di una condotta correttamente ispirata ai principi della CSR costituisca un vero e proprio fattore di competitività, dal momento che si riscontra un’utilità anche economica nel comportamento delle imprese sensibili all’attenzione per la dimensione sociale ed ambientale della propria attività;
- **condividono** l’interesse alla diffusione della CSR pur prendendo atto del principio di volontarietà che sta alla base delle politiche ad essa relative;
- **auspicano** che la CSR divenga uno degli elementi basilari della cultura imprenditoriale e manageriale e che possa essere presente in ogni fase dell’attività aziendale;
- **si impegnano** congiuntamente a promuovere azioni di sostegno a favore della Corporate Social Responsibility, sfruttando al meglio le esperienze esistenti, incoraggiando lo sviluppo di prassi innovative, valorizzando le *best practices* ed aumentandone la conoscenza ed il bacino d’utenza, migliorando la trasparenza delle politiche di gestione delle imprese;
- **intendono collaborare** attivamente, dando evidenza concreta alla CSR, per gettare le basi di uno sviluppo socialmente responsabile e per garantire un più alto livello di benessere alle generazioni presenti e future.

PARTE PRIMA

Costituzione del rapporto

Art. 1 Applicabilità

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

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

3. Sono dirigenti, a titolo esemplificativo:

- i direttori;
- i condirettori;
- i vice direttori;
- gli institori, a norma dell'art. 2203 e seguenti del c.c.;
- i procuratori, di cui all'art. 2209 c.c., con stabile mandato "ad negotia";
- i capi di importanti servizi e uffici, sempre che le loro funzioni si esercitino nelle condizioni specificate nei commi precedenti.

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

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

Dichiarazione a verbale

"Le organizzazioni stipulanti e le aziende del settore, nell'ambito delle azioni positive raccomandate dal Governo dirette al conseguimento dell'effettiva parità, dichiarano il proprio intendimento a porre in atto tutte le misure dirette ad eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati 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".

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. 30, fatto salvo quanto previsto al comma 17 dell'art. 30 medesimo.

Art. 3

Periodo di Prova

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

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

PARTE SECONDA

Trattamento economico

Art. 4 **Determinazione degli elementi della retribuzione**

1. La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:
 - a) minimo contrattuale mensile;
 - b) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 9;
 - c) eventuale elemento di maggiorazione di cui al successivo art. 7;
 - d) eventuale aumento retributivo di cui al successivo art. 6;
 - e) eventuali altri importi attribuiti ad personam.
2. Dal novembre 1991 è soppresso il sistema di adeguamento retributivo al costo della vita (indennità di contingenza) adottato con il CCNL 18 dicembre 1975 e da ultimo disciplinato con l'accordo del 22 aprile 1986 che viene contestualmente abrogato.
3. Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° novembre 1991 (lire 1.428.942 mensili equivalenti a 737,99 Euro), non suscettibili quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel minimo contrattuale mensile di cui all'art. 5 del presente contratto.
4. Gli eventuali scatti di anzianità non possono assorbire altre voci retributive, né esserne assorbiti.
5. La retribuzione globale del dirigente non potrà essere inferiore alla retribuzione del quadro o dell'impiegato meglio retribuito appartenente alla stessa azienda. Restano comunque escluse da qualsiasi confronto o rapporto le retribuzioni dei produttori e dei viaggiatori, nonché del personale di alta o particolare specializzazione.
6. La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per ventisei quella mensile.

Art. 5 **Minimo contrattuale mensile**

1. A decorrere dal 1° luglio 2004 il minimo contrattuale mensile viene elevato da Euro 2.985,12 a Euro 3.000,00 (tremila/00) lordi¹.

¹ Tali misure sono comprensive dell'importo di lire 1.428.942 (737,99 Euro) mensili lorde maturate alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'art. 4 del presente contratto.

Art. 6

Aumento retributivo¹

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente art. 5, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 210,00 (duecentodieci/00) mensili lordi dal 1° luglio 2004, un aumento pari a euro 125,00 (centoventicinque/00) mensili lordi dal 1° gennaio 2005 ed un aumento pari a euro 120,00 (centoventi/00) mensili lordi dal 1° gennaio 2006.
2. Gli aumenti, ivi compreso l'incremento del minimo contrattuale di cui al precedente art. 5 potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali.
3. Ai dirigenti assunti o nominati dal 28 maggio 2004 al 31 dicembre 2004 competono esclusivamente gli aumenti con decorrenza 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006, indicati al precedente comma 1, mentre ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 sarà dovuto il solo aumento riferito all'anno 2006.

Art. 7

Elemento di maggiorazione

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995, l'elemento di maggiorazione è pari al 12% degli elementi della retribuzione individuale di fatto considerati utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto in vigore a tale data ².
2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma rimane congelato in cifra fissa, a far data dal 1° luglio 1995.
3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, il congelamento avverrà con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1° gennaio/31 dicembre 1995.
4. L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente contratto.
5. I dirigenti assunti o nominati successivamente alla data del 30 giugno 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

¹ Cfr. allegati P, Q, R ed S per importi Una Tantum ed allegato U per importi relativi all'aumento retributivo.

² Fino alla data del 31 dicembre 1987 l'elemento di maggiorazione è stato pari all'8% (cfr. art. 6 CCNL 22 dicembre 1981), dal 1° gennaio 1988 l'elemento stesso è stato pari al 9% (cfr. T.U. 1° marzo 1988), dal 1° gennaio 1992 è stato elevato al 10% (cfr. art. 9 CCNL 19 marzo 1992).

Art. 8

Mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima)

1. Nei mesi di dicembre e di giugno di ogni anno, verrà corrisposto un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti l'erogazione di ciascuna delle due mensilità supplementari, il dirigente avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio.
3. A tal fine si considera mese intero la frazione pari o superiore a quindici giorni.
4. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, il calcolo delle mensilità supplementari sarà effettuato, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio.

Art. 9

Scatti di anzianità

1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica, con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto a scatti di anzianità nella misura elevata dal 1° gennaio 1992 a euro 129,11 mensili lorde.
2. La maturazione degli scatti decorre dalla data di anzianità aziendale nella qualifica, se essa coincide con il primo giorno del mese, ovvero, in caso diverso, dal primo giorno del mese successivo.
3. Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, non sono assorbiti in nessun caso, né possono assorbire alcuna voce retributiva.
4. In occasione della maturazione di ogni scatto verranno rivalutati quelli maturati successivamente al 31 dicembre 1977, sulla base dell'importo di euro 129,11, senza corresponsione di arretrati per il periodo pregresso.
5. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 1° luglio 2004.
6. Ai dirigenti in servizio al 30 giugno 2004, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1° luglio 2004/30 giugno 2006, di un importo complessivo di euro 258,22 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi secondo i seguenti criteri:
 - a) 129,11 euro, dalla data in cui avrebbero maturato l'abrogato scatto di anzianità;
 - b) ulteriori 129,11 euro, dopo sei mesi dall'erogazione del precedente importo;
 - c) ai dirigenti che nel biennio di cui sopra avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità sarà dovuto unicamente l'importo di cui alla precedente lettera a).

Chiarimento a verbale

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

Art. 10

Retribuzione variabile

1. Le parti convengono di istituire una apposita Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
2. La Commissione presenterà alle parti una relazione definitiva relativamente alle materie sopraindicate.

PARTE TERZA

Svolgimento del rapporto

Art. 11 **Etica del servizio**

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

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

3. In quest'ottica le parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende devono fare riferimento.

Art. 12 **Prestazione lavorativa e festività**

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

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

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

Art. 13

Ferie

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di trenta giorni da fruire in una o più soluzioni.
2. Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.
3. Le frazioni di anno saranno computate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio maturati nel corso dell'anno, considerando pari ad un mese le frazioni pari o superiori a quindici giorni.
4. Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto.
5. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, la retribuzione sarà computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio.
6. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite dalla relativa indennità per ferie non godute, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni. L'indennità per le ferie non godute deve essere erogata entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.
7. Ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva delle ferie, la quota giornaliera di retribuzione si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.
8. La cessazione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
9. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.
10. In caso di interruzione delle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico del datore di lavoro.
11. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia regolarmente comunicata al datore di lavoro.
12. Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.

Art. 14

Congedo matrimoniale

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

Art. 15

Aspettativa

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a sei mesi con facoltà, da parte del datore di lavoro, di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.
2. Il periodo di aspettativa verrà considerato valido ai soli effetti del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello, o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

Art. 16

Trasferimento¹

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 quattro mesi ovvero di sei mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con diritto al rimborso delle spese per raggiungere la famiglia ogni fine settimana.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, ad un'indennità supplementare pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 55° anno di età, se uomo, o il 50° anno di età, se donna, 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

¹ Cfr. "Dichiarazione delle parti" annessa all'art. 24.

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.

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.

Art. 18

Malattia ed infortunio

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, è in facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto.
3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 35.
4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.
5. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'Inail (ai sensi del T.U. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
6. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.
7. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:
 - a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
 - b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

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 il periodo di congedo parentale, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione suddetta.
3. Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

Art. 20

Trasferimento di proprietà dell'azienda¹

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. Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio alle dipendenze dell'impresa subentrante, 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. 35.

Art. 21

Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di istituire un Ente, denominato CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.
2. In particolare:
 - corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
 - corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.
3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
4. Le giornate di formazione scelte dall'Azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e

¹ Cfr. "Dichiarazione delle parti" annessa all'art. 24.

permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

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

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

7. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso¹.

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 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni ed integrazioni.

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, 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 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.

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

5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.
6. Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro e possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.
7. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.
8. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Art. 24

Mutamento di posizione

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, 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. 35.

Dichiarazione delle parti in merito agli articoli 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 75 Km.

PARTE QUARTA

Previdenza ed assistenza integrative

Art. 25

Previdenza integrativa

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

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

3. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6.

4. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005 ed all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006.

5. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina come definiti al successivo articolo 28, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 4.

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

7. 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".

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

9. 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.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti,

☞ visto quanto disposto nel secondo periodo dell'art. 3, comma 120, di cui alla legge 24.12.2003, n. 350, nel quale viene riconosciuto che, per i Fondi di previdenza, come il "Mario Negri", i quali, gestiti in via prevalente secondo il sistema tecnico finanziario della ripartizione e in presenza di rilevanti squilibri finanziari, abbiano presentato istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dei commi 8bis e 8ter dell'art. 18 del decreto legislativo 124/93, sia - per tale motivo - ammessa la possibilità di operare in deroga alla normativa vigente secondo le modalità fissate attraverso la contrattazione collettiva nazionale delle parti costituenti;

☞ vista la disciplina regolamentare del Fondo Mario Negri che per quanto riguarda il conto individuale di previdenza, per i periodi anteriori al 2003 e dall'1.01.1988, disponeva che questo fosse costituito esclusivamente dalla quota parte di contributo a carico del dirigente iscritto, oltre agli interessi annui accreditati;

☞ vista la disciplina regolamentare entrata in vigore all'1.01.2003 con la quale, da un lato sono stati determinati nuovi criteri per la quantificazione della "dotazione" da accreditare ai conti individuali di previdenza con effetto dalla stessa data, e dall'altro, per fronteggiare l'insufficienza delle disponibilità destinate al finanziamento delle prestazioni dovute agli iscritti, è stata istituita una contribuzione integrativa ad esclusivo carico delle aziende, non di pertinenza degli iscritti, che confluisce in un conto generale separato;

☞ considerato che si rende opportuna una corretta interpretazione della composizione dei conti individuali e, quindi, della consistenza degli importi a ciascuno riferentesi ai fini della entità dei trattamenti previsti dalla disciplina nei casi di riscatto del conto individuale di previdenza, o di trasferimento ad altro fondo, di cui al regolamento del Fondo in vigore dall'1.01.2003 nonché alla regolamentazione in vigore per i periodi precedenti,

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

si danno atto che

per intera posizione individuale deve intendersi il conto individuale di cui al vigente regolamento del Fondo ed il conto di previdenza individuato nell'art. 9 del regolamento in vigore sino al 31.12.2002, e quindi il diritto alla liquidazione del conto individuale di previdenza previsto per gli iscritti in possesso dei requisiti richiesti di cui all'art. 28 (liquidazione del conto individuale) del vigente regolamento del Fondo e della regolamentazione in vigore prima dell'1.01.2003 ed il corrispondente diritto al trasferimento ad altri fondi di previdenza deve

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

- 1) *per i riscatti o trasferimenti nel periodo dall'1.01.1988 fino al 31.12.2002:*

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

- 2) *per gli iscritti presenti alla data dell'1.01.2003:*

a) - senza contribuzione per i periodi successivi alla data dell'1.01.2003: il diritto alla liquidazione o trasferimento delle somme costituenti la consistenza iniziale del conto individuale (art. 40 e 44 Reg.) determinata in base agli accordi sindacali del 16 gennaio 2002 oltre alle corrispondenti quote di risultato di esercizio eventualmente attribuite;

b) - con contribuzione per periodi successivi alla data dell'1.01.2003: il diritto alla liquidazione o trasferimento di quanto previsto dalla precedente lettera a) oltre alle sole quote di contribuzione ordinaria versata per i periodi successivi all'1.01.2003 sia dal dirigente iscritto che dal datore di lavoro.

Art. 26

Previdenza Integrativa Individuale

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

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

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

4. Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) di cui al successivo art. 28, 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 all'accordo di rinnovo del 27 maggio 2004¹. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

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

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

Art. 27

Assistenza sanitaria integrativa

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che, a decorrere dal 1° gennaio 2004 è fissato nella misura del 5,7% a carico dell'azienda, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio, e dell'1,87% a carico del dirigente, riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00. Le maggiori entrate derivanti dall'incremento della contribuzione rispetto all'anno 2003 verranno destinate al finanziamento di specifici programmi di prevenzione sanitaria per i dirigenti in servizio e per i proscutori volontari.

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

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

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

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

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

¹ Cfr. allegato S.

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

Qualora in futuro non venisse confermato dal legislatore l'attuale limite annuo di deducibilità (corrispondente a euro 3.615,20) per i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, ai sensi dell'art. 1 del Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 41, le Parti si impegnano ad incontrarsi con urgenza al fine di concordare i necessari provvedimenti per evitare che le aziende debbano sopportare costi aggiuntivi.

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, concordano nel destinare le relative risorse, contabilmente evidenziate, nel rispetto di un percorso diagnostico predefinito in seno al Fondo Mario Besusso, adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, tenuto conto del sesso e dell'età.

Gli organi direttivi del Fondo Mario Besusso provvederanno a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

Art. 28

Dirigenti di prima nomina (DPN)

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

2. Ai sensi del precedente comma 1, possono essere considerati DPN i dirigenti assunti o nominati entro il compimento del 39° anno di età e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica nella stessa azienda pari o superiore a 5 anni, vengano nominati dirigenti entro il compimento del 48° anno di età.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale. In caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al sud¹ e con sede di lavoro nel sud Italia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore

¹ Le parti convengono che per "sud Italia" debbano intendersi le seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

triennio sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.

4. Stante il carattere sperimentale della presente norma, le parti concordano nel limitarne l'applicabilità ai soli dirigenti assunti o nominati con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° giugno 2004 e fino al 31 dicembre 2006. Le parti si riservano, quindi, di valutare l'impatto della norma e di confermarne l'applicabilità in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

PARTE QUINTA

Forme di tutela del rapporto

Art. 29 **Rappresentanze sindacali aziendali**

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

Art. 30 **Collegio di Conciliazione e Arbitrato**

1. E' istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di Conciliazione e Arbitrato 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. Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 43 del presente contratto non riesca o comunque sia decorso il termine previsto, per il suo espletamento, nel 1° comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia al Collegio di arbitrato, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma

restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11/8/73 n. 533.

Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente organizzazione territoriale aderente a Manageritalia. La citata organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso, in base al terzo comma del successivo art. 35.

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 al datore di lavoro interessato.

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

11. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'organizzazione imprenditoriale.

12. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, rinnoverà il tentativo di conciliazione e, avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrale di entrambe le parti alla prima riunione avanti il Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria. 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.

13. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale del licenziamento nonché dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, 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.

14. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al terzo comma dell'art. 35 sopra richiamato.

15. 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.

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

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 35;
- un massimo pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso.

17. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 53 ed i 64 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità in corrispondenza del 58° e 59° anno compiuto;
- 8 mensilità in corrispondenza del 57° e 60° anno compiuto;
- 7 mensilità in corrispondenza del 56° e 61° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 55° e 62° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 54° e 63° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 53° e 64° anno compiuto.

18. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'art. 412-ter, ultimo comma, del codice di procedura civile.

19. Nel caso il dirigente ricorra alla autorità giudiziaria ordinaria, a seguito dell'opposizione del datore di lavoro alla procedura arbitrale, ed il licenziamento venga riconosciuto ingiustificato, in luogo dell'indennità prevista al comma 16° spetterà, a favore del dirigente e a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio un'indennità supplementare pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso. Resta confermata in tali casi l'applicazione del disposto di cui al precedente comma 17°.

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 di Conciliazione ed Arbitrato 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-quater del codice di procedura civile.
- b) nel caso in cui il rinnovato tentativo di conciliazione previsto dal comma 12° del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli artt. 411, 3° comma codice di procedura civile e 2113, 4° comma codice civile come modificati dagli artt. 1 e 6 della legge 11 agosto 1973, n. 533.

Chiarimento a verbale

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 del presente articolo, nel confermare il richiamo all'art. 35, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma sesto dell'art. 35 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

Dichiarazione delle parti

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° maggio 2005, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Articolo 31

Commissione di clima sul mobbing

Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cd. "mobbing", concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione composta, oltre che dalle parti stipulanti il presente accordo, dalle organizzazioni datoriali facenti capo ad altri settori produttivi con cui Manageritalia è firmataria di ccnl. Tale Commissione avrà l'incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative utili a prevenire la sussistenza delle condizioni di mobbing.

PARTE SESTA

Cessazione del rapporto

Art. 32 **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. 37;
 - b) i ratei di mensilità supplementari maturati;
 - c) l'eventuale indennità sostitutiva per ferie non godute;
 - d) nell'ipotesi di rapporto a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2119 c.c., l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 33 **Dimissioni**

1. Il dirigente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti del datore di lavoro, al rispetto del seguente periodo di preavviso, in funzione dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda in qualsiasi qualifica:
 - mesi due: fino a due anni di anzianità;
 - mesi tre: da due a cinque anni di anzianità;
 - mesi quattro: oltre cinque anni di anzianità.
2. Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento, da parte del datore di lavoro, della comunicazione delle dimissioni.
3. Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.
4. Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dirigente le relative mensilità.
5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 15, le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 35.

6. Uguale norma si applica per le dimissioni di una dirigente motivate da matrimonio, sempreché presentate entro i sei mesi successivi alla celebrazione.

Art. 34

Dimissioni per giusta causa

1. 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 di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'art. 30, dopo avere esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 43 del presente contratto, con esito negativo o per decorrenza del termine previsto nel 1° comma dell'art. 410 bis del codice di procedura civile.

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. 412 del codice di procedura civile, oppure entro 30 giorni decorso il termine dei 60 giorni previsto nel primo comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di 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. 35, 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. 33 del presente contratto.

Art. 35

Licenziamento

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

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'art. 30. Il Collegio di Arbitrato è competente in ogni caso di licenziamento.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata, che costituirà prova del

rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 412 del codice di procedura civile, oppure entro 30 giorni decorso il termine dei 60 giorni previsto nel primo comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.

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

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

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;
- 8 mesi: da quattro a otto anni di servizio;
- 10 mesi: da otto a dodici anni di servizio;
- 12 mesi: oltre i dodici anni di servizio.

6. Durante tale periodo, 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.

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

8. 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.

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

10. 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.

11. 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.

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

Dichiarazione delle parti

Le parti, tenendo conto della maggiore tutela che deve essere garantita a coloro che, avendo un'età compresa fra i 53 ed i 64 anni, perdono il posto di lavoro senza aver neppure maturato i requisiti per il pensionamento, si impegnano a rivedere l'istituto del preavviso di licenziamento, una volta approvata la Legge di riforma del sistema pensionistico pubblico.

Art. 36

Outplacement

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement.

2. Resta inteso che il relativo importo di spesa sarà versato dall'azienda alla società di outplacement, deducendolo dalle relative competenze di fine rapporto del dirigente.

Art. 37

Trattamento di fine rapporto

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

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

Art. 38

Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

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

Art. 39**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. 35 e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

PARTE SETTIMA

Disposizioni generali e finali

Art. 40

Disposizioni generali

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

Art. 41

Condizioni di miglior favore

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

Art. 42

Controversie di interpretazione e applicazione

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

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

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

Art. 43

Controversie individuali di lavoro

1) A decorrere dal 1° maggio 2005, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui agli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31 marzo 1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29 ottobre 1998 n. 387.

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 previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98.
- 6) Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o dell'Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
- 7) La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.
- 8) Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:
1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
 3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.
- 9) Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.
- 10) Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 42.

Art. 44**Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2006.

2. La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2006.

ALLEGATO A

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

Art. 1

1. La Commissione paritetica prevista dall'art. 42 è composta da sei membri: 3 designati dalla Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle P.M.I.; 3 designati dalla Federazione Nazionale Dirigenti delle Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato.
2. La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione e applicazione dei CCNL per dirigenti di aziende commerciali che si sono succeduti nel tempo.

Art. 2

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

Art. 3

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.

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.

ART. 28 CCNL 22 DICEMBRE 1981: INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Art. 28

Indennità di anzianità

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto ad una indennità, commisurata all'anzianità trascorsa in servizio, nella misura di trenta trentesimi per ogni anno di servizio prestato, riferita all'ultima retribuzione mensile di fatto.

L'indennità di cui al presente articolo deve essere calcolata sulla retribuzione a norma dell'art. 2121 c.c., computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione delle gratifiche straordinarie, di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e dell'indennità di contingenza di cui all'art. 5, lettera b).

Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Norma di attuazione

Le parti si danno atto che le disposizioni del presente articolo sono, a tutti gli effetti, correlate ed inscindibili con quelle del precedente art. 2, ultimo comma e della nota a verbale annessa all'art. 6. In applicazione di quanto previsto dall'ultimo comma del precedente art. 2, per i soli dirigenti assunti o nominati entro il 31 dicembre 1980, si procederà a quantificare la maggiore indennità spettante sino al 31 dicembre 1980, in base all'art. 23 del CCNL 18 dicembre 1975¹ traducendola in corrispondenti mensilità o frazioni che saranno erogate all'atto della cessazione del rapporto di lavoro sulla base dell'ultima retribuzione alla quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

¹ 10 gg. all'anno per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1962 e 15 gg. all'anno per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1963 al 31 dicembre 1980.

ALLEGATO C

ACCORDO 22 APRILE 1986: PRESTAZIONI FONDO "MARIO NEGRI"

Il giorno 22 aprile 1986, in Milano

tra

La Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo rappresentata dal Presidente cav. lav. dr. Giuseppe Orlando con l'intervento di una delegazione composta dai signori Francesco Colucci, Mario Borgianni, Renato Cristina, Marcello D'Alfonso, Gianni Diamanti, Guido Lazzaro, Andrea Magnolfi, Ettore Papa, Donato Porreca, Giorgio Togliani con l'assistenza del Segretario Generale Pietro Alfonsi, del Vice Segretario Vicario Rocco Sorace, del Direttore dei Servizi Sindacali Basilio Mussolin e di Luigi De Romanis

e

La Fe.N.D.A.C. - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali dei Servizi Ausiliarie e del Terziario Avanzato rappresentata dal Presidente Pier Luigi Marchesi con l'intervento di una delegazione composta dai signori Gian Paolo Carrozza, Romano Ambrosioni, Sergio Masiero, Vincenzo Pandolfi, Lino Pietrini, Giancarlo Pini, Piero Santi, Claudio Trucato con l'assistenza di Giacomo Sparvoli, è stato raggiunto il seguente accordo.

Art. 1

Correlativamente all'elevazione del contributo aggiuntivo annuo per il trattamento di pensione supplementare da lire 360.000 a lire 680.000, con decorrenza dal 1° luglio 1986 per i dirigenti di aziende commerciali la retribuzione annua convenzionale viene elevata da lire 6.000.000 a lire 12.000.000 per il periodo dal 1° luglio 1986 al 31 dicembre 1989.

Art. 2

Le parti si impegnano ad introdurre nel Regolamento del Fondo "M. Negri" le seguenti norme transitorie:

- a) per il triennio dal 1° luglio 1986 al 30 giugno 1989, in deroga al Regolamento del Fondo in vigore, i mesi di contribuzione utili per la determinazione della pensione vengono ridotti dagli ultimi trentasei mesi agli ultimi dodici mesi;
- b) per il periodo compreso tra il 1° maggio 1986 e il 31 dicembre 1990 viene previsto il seguente trattamento pensionistico integrativo.

Agli iscritti al Fondo "M. Negri" che, nel periodo suddetto, cessino dal servizio senza aver maturato il requisito di anzianità contributiva previsto per le prestazioni pensionistiche del Fondo, è concessa la facoltà di poter

beneficiare del trattamento supplementare di pensione alle seguenti condizioni:

- che abbiano diritto alla pensione di vecchiaia da parte dell'Inps o di Fondi obbligatori sostitutivi;
- che al momento della cessazione dal servizio abbiano compiuto i sessanta anni di età e possano vantare almeno cinque anni di contribuzione per la previdenza integrativa "M. Negri";
- che facciano espressa rinuncia alla liquidazione del conto previdenziale personale relativo alla stessa previdenza integrativa;
- che versino in unica soluzione al Fondo un importo pari al contributo aggiuntivo annuo per il trattamento di pensione supplementare in vigore al momento della cessazione dal servizio, per ciascuno degli anni mancanti al raggiungimento del 15°.

ALLEGATO D

ACCORDO 22 APRILE 1986: ADEGUAMENTO RETRIBUTIVO AL COSTO DELLA VITA

Il giorno 22 aprile 1986, in Milano

tra

La Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo rappresentata dal Presidente cav. lav. dr. Giuseppe Orlando con l'intervento di una delegazione composta dai signori Francesco Colucci, Mario Borgianni, Renato Cristina, Marcello D'Alfonso, Gianni Diamanti, Guido Lazzaro, Andrea Magnolfi, Ettore Papa, Donato Porreca, Giorgio Togliani con l'assistenza del Segretario Generale Pietro Alfonsi, del Vice Segretario Vicario Rocco Sorace, del Direttore dei Servizi Sindacali Basilio Mussolin e di Luigi De Romanis

e

La Fe.N.D.A.C. - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali dei Servizi Ausiliarie e del Terziario Avanzato rappresentata dal Presidente Pier Luigi Marchesi con l'intervento di una delegazione composta dai signori Gian Paolo Carrozza, Romano Ambrosioni, Sergio Masiero, Vincenzo Pandolfi, Lino Pietrini, Giancarlo Pini, Piero Santi, Claudio Trucato con l'assistenza di Giacomo Sparvoli, è stato raggiunto il seguente accordo.

Articolo unico

Per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del CCNL 12 luglio 1984 il sistema di adeguamento retributivo al costo della vita (indennità di contingenza) è modificato come segue:

- a) cadenza semestrale di rivalutazione retributiva: per tale rivalutazione si fa riferimento al tasso percentuale di incremento risultante dal rapporto fra il valore medio dell'indice sindacale di un semestre rispetto a quello del semestre precedente; tale tasso percentuale è arrotondato alla seconda cifra decimale;
- b) rivalutazione del cento per cento di una somma mensile pari al cinquantacinque per cento della retribuzione minima contrattuale mensile prevista per il dirigente di prima nomina aumentata della indennità di contingenza, spettante nel mese precedente a quello dell'adeguamento;
- c) il primo semestre di attuazione decorre dal mese di novembre 1985 e termina il mese di aprile 1986; pertanto il primo adeguamento decorre dal 1° maggio 1986;
- d) per la prima applicazione del nuovo meccanismo il tasso percentuale semestrale medio è determinato prendendo come base di riferimento dell'indice sindacale il valore di 134,00.

ALLEGATO E

PRONUNCIA COMMISSIONE PARITETICA

Il giorno 5 febbraio 1986 si è riunita in Roma, presso la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo, la Commissione Paritetica Nazionale istituita per la soluzione delle controversie per l'interpretazione e l'applicazione del CCNL per i dirigenti di aziende commerciali.

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

Ciò premesso:

- considerata l'origine esclusivamente pattizia del Collegio e delle norme che ne regolano il funzionamento;
- valutata la necessità di rimuovere in tempi brevi un ostacolo procedurale condizionante la risoluzione extragiudiziale di una controversia in atto;
- esaminato, nel merito, il combinato disposto dell'art. 2, comma primo, punto c), dell'art. 13 e dell'art. 24, comma decimo.

LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

dopo ampia discussione ed accurata disamina della suddetta problematica

DELIBERA A MAGGIORANZA

che, per sede di lavoro, si intende indicare la località in cui il dirigente è stato destinato all'atto dell'assunzione o della nomina (art. 2, punto c) ovvero del trasferimento (art. 13).

ALLEGATO F

ACCORDO 1° MARZO 1983

Roma, 1° marzo 1983

tra

la Confcommercio rappresentata dal Presidente cav. lav. dr. Giuseppe Orlando

e

la Fendac rappresentata dal Presidente rag. Pier Luigi Marchesi vista la norma di cui all'art. 34 del CCNL 22 dicembre 1981 si è convenuto quanto segue:

Art. 1 Minimo retributivo

A decorrere dal 1° gennaio 1983, il minimo di retribuzione mensile per i dirigenti di aziende commerciali, è fissato in lire 1.500.000 (unmilione cinquecentomila) mensili.

Art. 2 Aumento retributivo

A decorrere dal 1° gennaio 1983, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente accordo verrà corrisposto sulla retribuzione di fatto un aumento pari alla differenza tra il nuovo minimo di cui all'art. 1 ed il minimo previsto dall'art. 5, lett. a), del CCNL 22 dicembre 1981 lire 200.000 (duecentomila).

L'aumento di cui al precedente comma potrà essere assorbito soltanto dalle somme concesse successivamente al 31 dicembre 1980 dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali ovvero dalle somme di cui sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Art. 3 Una tantum

Ai dirigenti in servizio dalla data del 31 dicembre 1982 verrà corrisposto - entro il 31 marzo 1983 - un importo "una tantum" di L. 1.050.000 lorde (pari a lire 150.000 mensili) per le mensilità dal 1° luglio fino al 31 dicembre 1982, compresa la 13a mensilità.

Ai dirigenti con retribuzione pari al minimo retributivo, assunti nel periodo 1° luglio-31 dicembre 1982, le somme di cui al presente accordo saranno

erogate pro quota in rapporto al numero dei mesi interi prestati in servizio sulla base dell'importo mensile indicato al primo comma.

Ai dirigenti che abbiano cessato il servizio fra il 1° luglio ed il 31 dicembre 1982, le somme di cui al primo comma saranno corrisposte in rapporto al numero dei mesi prestati in servizio oltre a quelli relativi ad eventuale preavviso o indennità sostitutiva ed, inoltre, concorreranno al computo del trattamento di fine rapporto.

Le quote mensili dei predetti importi, come sopra determinate, possono essere assorbite fino a concorrenza - limitatamente ai valori corrisposti dopo il 30 giugno 1982 - da eventuali somme concesse successivamente al 31 dicembre 1980 dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione su futuri miglioramenti economici contrattuali ovvero di cui sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Art. 4 Previdenza integrativa

La seconda alinea dell'art. 21 del CCNL del 22 dicembre 1981 è sostituita dalla seguente:

"- il secondo, con decorrenza 1° gennaio 1983, mediante un contributo del 10,50% a carico del datore di lavoro, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 28.000.000 (ventottomilioni), comprensivo della quota di cui all'accordo specifico, a titolo di contributo associativo".

Art. 5 Assistenza sanitaria integrativa

Il massimale previsto dal secondo comma dell'art. 22 del CCNL del 22 dicembre 1981 è elevato a lire 14.000.000 (quattordicimilioni) con decorrenza 1° gennaio 1983.

ALLEGATO G

ACCORDO 12 LUGLIO 1984

Il giorno 12 luglio 1984, in Milano

tra

La Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo rappresentata dal Presidente cav. lav. dr. Giuseppe Orlando con l'intervento di una delegazione composta dai signori Francesco Colucci, Mario Borgianni, Renato Cristina, Gianni Diamanti, Guido Lazzaro, Andrea Magnolfi, Ettore Papa, Donato Porreca, Giorgio Togliani con l'assistenza del Segretario Generale dr. Pietro Alfonsi, del Vice Segretario Vicario avv. Rocco Sorace, del Direttore dei Servizi Sindacali dr. Gaetano Albanese, del Vice Direttore dr. Basilio Mussolin e del dr. Luigi De Romanis

e

La Fe.N.D.A.C. - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali dei Servizi e Ausiliarie rappresentata dal Presidente rag. Pier Luigi Marchesi con l'intervento di una delegazione composta dai signori Romano Ambrosioni, Massimo Carminati, Gian Paolo Carrozza, Sergio Masiero, Vincenzo Pandolfi, Lino Pietrini, Giancarlo Pini, Piero Santi, Claudio Trucato con l'assistenza di Giacomo Sparvoli

si è convenuto il seguente accordo di rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende commerciali.

Art. 1 Minimo retributivo

A decorrere dal 1° gennaio 1984 il minimo di retribuzione mensile per i dirigenti di aziende commerciali è fissato in lire 1.700.000 (unmilionesettecentomila) mensili lorde.

A decorrere dal 1° gennaio 1985, il minimo di retribuzione mensile per i dirigenti di aziende commerciali è fissato in lire 1.850.000 (unmilioneottocentocinquantamila) mensili lorde.

Art. 2 Aumento retributivo

A far data dalle predette decorrenze ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente accordo compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari alla differenza tra il nuovo minimo vigente e quello immediatamente precedente (lire 200.000 dal 1° gennaio 1984; lire 150.000 dal 1° gennaio 1985).

Gli aumenti di cui al comma precedente potranno essere assorbiti soltanto dalle somme concesse successivamente al 31 dicembre 1982 dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazioni sui futuri miglioramenti economici contrattuali ovvero dalle somme di cui sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Ai dirigenti con retribuzione pari al minimo retributivo, assunti nel periodo 1° gennaio-30 giugno 1984, le somme di cui al presente accordo saranno erogate pro quota in rapporto al numero dei mesi interi prestati in servizio sulla base dell'importo mensile indicato al primo comma.

Le eventuali competenze arretrate spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio-30 giugno 1984 saranno erogate pro quota, in rapporto al numero dei mesi interi prestati in servizio, entro la data del 30 settembre 1984.

Art. 3 **Elemento di maggiorazione**

Con decorrenza dal 1° luglio 1984 all'art. 6 del CCNL le espressioni "indennità di anzianità" sono sostituite con "trattamento di fine rapporto".

Art. 4 **Scatti di anzianità**

L'art. 8 è sostituito dal seguente:

"Al compimento di ciascun triennio di anzianità nella qualifica, con un massimo di sette trienni, il dirigente avrà diritto a scatti di anzianità nella misura di lire 170.000 lorde con decorrenza dal 1° gennaio 1984 e di lire 185.000 lorde con decorrenza dal 1° gennaio 1985.

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

In occasione della maturazione di ogni scatto verranno rivalutati quelli maturati successivamente al 31 dicembre 1977. Tale ricalcolo, che non comporterà corresponsione di arretrati, sarà effettuato sulla base del valore dello scatto vigente all'atto della maturazione stessa.

Nel caso in cui la retribuzione di fatto, dedotta l'indennità di contingenza e l'elemento di maggiorazione, risulti essere inferiore al vigente minimo retributivo aumentato dell'importo relativo agli scatti di anzianità, sarà corrisposta la relativa differenza a titolo di scatti di anzianità, senza assorbimento, né liquidazione di arretrati relativamente al periodo precedente l'entrata in vigore del nuovo minimo".

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a rivedere la materia degli scatti di anzianità, sia sotto l'aspetto della cadenza biennale sia sotto quello della rivalutazione, all'atto del rinnovo della parte economica del CCNL.

Art. 5 Trasferimento

L'art. 13 è sostituito dal seguente:

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

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

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 ad ogni fine settimana.

Nel caso di mancata accettazione del trasferimento e di conseguenti dimissioni, il dirigente avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora il dirigente abbia compiuto il 55° anno di età, se uomo, o il 50° anno di età, se donna, il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.

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.

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

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

Il datore di lavoro corrisponderà inoltre - per una durata da convenirsi dalle parti e comunque non inferiore a 18 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.

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.

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

Art. 6 **Trasferimento di proprietà dell'azienda**

Il 2° comma dell'art. 17 è sostituito dal seguente:

"Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio nella mutata situazione aziendale di cui al precedente comma, 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. 27".

Art. 7 **Aggiornamento e formazione professionale**

L'art. 18 è sostituito dal seguente:

"Le parti, riconosciuta l'importanza della formazione professionale permanente del dirigente in rapporto all'evolversi dei processi economici, costituiscono la Commissione Paritetica per l'aggiornamento e la formazione professionale, composta da sei membri, tre di nomina della Federazione Nazionale Dirigenti delle Aziende Commerciali, Ausiliarie e dei Servizi e tre di nomina della Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo".

Art. 8 **Mutamento di posizione**

L'art. 20 è modificato dal seguente:

"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. 27".

Art. 9 **Previdenza integrativa**

L'art. 21 è sostituito dal seguente:

"A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto sono istituiti: 1) un trattamento di previdenza integrativa

dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti INPS; 2) una forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare.

Detti istituti previdenziali vengono finanziati rispettivamente:

- a) il primo mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua di L. 8.400.000 (ottomilioniquattrocentomila) nella misura del 12% a carico del datore di lavoro e del 6% a carico del dirigente, più un contributo aggiuntivo pari a L. 360.000 (trecentosessantamila) annue a carico del datore di lavoro da utilizzare per un trattamento di pensione supplementare da gestire in regime di ripartizione; tali contributi hanno decorrenza dal 1° gennaio 1984;
- b) il secondo mediante un contributo del 10,50% a carico del datore di lavoro, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di L. 28.000.000 (ventottomilioni), comprensivo della quota di cui all'accordo specifico, a titolo di contributo associativo.

Tali contributi, vanno versati, con cadenza trimestrale per dodici mensilità e sono comprensivi dei ratei delle mensilità supplementari.

Il Fondo di Previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e di spedizione e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

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

Art. 10 Collegio di Conciliazione e Arbitrato

Il 16° comma dell'art. 24 è sostituito dal seguente:

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

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 27;
- ed un massimo pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso".

Dopo il 16° comma è aggiunto il seguente:

"In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio superiore a dieci anni l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 48 ed i 59 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

9 mensilità in corrispondenza del 53° e 54° anno compiuto;

8 mensilità in corrispondenza del 52° e 55° anno compiuto;
7 mensilità in corrispondenza del 51° e 56° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e 57° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e 58° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e 59° anno compiuto".

Le norme di cui al presente articolo si applicano ai licenziamenti intimati successivamente alla data di stipulazione di questo contratto.

Art. 11 **Decorrenza e durata**

L'art. 34 è sostituito dal seguente:

"Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1984, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, e ha scadenza il 31 dicembre 1987.

La parte relativa al trattamento retributivo e di previdenza e assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 1985. Le parti, comunque, convengono di rivedersi in anticipo rispetto alla scadenza prevista, in caso di modifiche della legislazione vigente in materia previdenziale".

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano di rivedersi entro il mese di settembre 1984 per procedere, anche al fine di apportare gli opportuni adeguamenti alla legge, alla stesura del testo del nuovo CCNL che dovrà avvenire senza alcun onere per le parti stesse.

ALLEGATO H

ACCORDO 22 APRILE 1986

Il giorno 22 aprile 1986, in Milano

tra

La Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo rappresentata dal Presidente cav. lav. dr. Giuseppe Orlando con l'intervento di una delegazione composta dai signori Francesco Colucci, Mario Borgianni, Renato Cristina, Marcello D'Alfonso, Gianni Diamanti, Guido Lazzaro, Andrea Magnolfi, Ettore Papa, Donato Porreca, Giorgio Togliani con l'assistenza del Segretario Generale Piero Alfonsi, del Vice Segretario Vicario Rocco Sorace, del Direttore dei Servizi Sindacali Basilio Mussolin e di Luigi De Romanis

e

La Fendac - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Servizi e Ausiliarie rappresentata dal Presidente Pier Luigi Marchesi con l'intervento di una delegazione composta dai signori Gian Paolo Carrozza, Romano Ambrosioni, Sergio Masiero, Vincenzo Pandolfi, Lino Pietrini, Giancarlo Pini, Piero Santi, Claudio Trucato con l'assistenza di Giacomo Sparvoli,

si è convenuto il seguente accordo di rinnovo dell'A.E.C. 12 luglio 1984 per dirigenti di aziende commerciali.

Art. 1

Minimo retributivo

A decorrere dal 1° gennaio 1986 il minimo di retribuzione mensile per i dirigenti di aziende commerciali è fissato in lire 2.050.000 mensili lorde.

A decorrere dal 1° gennaio 1987 il minimo di retribuzione mensile per i dirigenti di aziende commerciali è fissato in lire 2.200.000 mensili lorde.

Il minimo di retribuzione è elevato, in relazione all'anzianità maturata nella qualifica, alle misure indicate nella seguente tabella.

Bienni di anzianità nella qualifica	Minimo retributivo dall'1.1.1986	Minimo retributivo dall'1.1.1987
1	2.235.000	2.385.000
2	2.385.000	2.535.000
3	2.535.000	2.685.000
4	2.685.000	2.835.000
5	2.835.000	2.985.000
6	2.985.000	3.135.000
7	3.135.000	3.285.000
8	3.285.000	3.435.000
9	3.435.000	3.585.000
10	3.585.000	3.735.000
11	3.735.000	3.885.000

Art. 2

Aumento retributivo

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente accordo compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 200.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1986, e lire 150.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1987.

Gli aumenti di cui al comma precedente potranno essere assorbiti soltanto dalle somme concesse successivamente al 31 dicembre 1984 dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali ovvero dalle somme di cui sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Eventuali competenze arretrate spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio - 30 aprile 1986 in base al primo comma del presente articolo sono erogate pro quota - non oltre la data del 30 giugno 1986 - in ragione dei mesi interi prestati in servizio.

Art. 3

Scatti di anzianità

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.

Il dirigente, la cui anzianità aziendale nella qualifica decorra successivamente al 31 dicembre 1985, avrà diritto, al compimento di ogni biennio di anzianità, ad uno scatto del valore di L. 185.000 mensili lorde, fino ad un massimo di 11 (undici) scatti.

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 altra voce retributiva.

In occasione della maturazione di ogni scatto, verranno rivalutati, sulla base del nuovo valore eventualmente in atto, tutti quelli precedentemente maturati.

Norma transitoria

Per i dirigenti la cui anzianità nella qualifica decorra, ai sensi del primo comma della norma generale, antecedentemente al 31 dicembre 1985 e che siano in forza alla data di stipulazione del presente accordo, con anzianità nella qualifica, al 31 dicembre 1985, non superiore a ventuno anni, si applica la seguente disciplina.

a) Numero degli scatti:

il dirigente ha diritto ad undici scatti biennali a decorrere dalla data di anzianità convenzionale determinata come da successivo punto c).

b) Prossimi scatti:

il dirigente avrà diritto ad uno scatto di anzianità di importo pari a L. 185.000 mensili lorde non assorbibili, alla data prevista nella tabella allegata e ad ogni successiva scadenza biennale, con il limite previsto al precedente punto a).

c) Anzianità convenzionale:

ai fini del computo degli scatti, si procederà a determinare una data di decorrenza convenzionale dell'anzianità del dirigente, conteggiando a ritroso i bienni interi a partire dalla data del prossimo scatto determinata come da precedente punto b) e annullando quindi la frazione di biennio iniziale.

d) Ricalcolo degli scatti pregressi:

gli scatti di anzianità maturati, secondo i criteri di cui al punto c), nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1978 (o la successiva data di assunzione o nomina) ed il 31 dicembre 1985, sono ricalcolati, alla maturazione di ogni nuovo scatto, sulla base dell'importo di L. 150.000 mensili lorde.

Data decorrenza precedente scatto (o nomina o assunzione)	Data Prossimo scatto	Mesi
1.01.1983	1.01.1986	36
1.02.1983	1.01.1986	35
1.03.1983	1.02.1986	35
1.04.1983	1.03.1986	35
1.05.1983	1.03.1986	34
1.06.1983	1.04.1986	34
1.07.1983	1.05.1986	34
1.08.1983	1.05.1986	33
1.09.1983	1.06.1986	33
1.10.1983	1.07.1986	33
1.11.1983	1.07.1986	32
1.12.1983	1.08.1986	32
1.01.1984	1.09.1986	32
1.02.1984	1.09.1986	31
1.03.1984	1.10.1986	31
1.04.1984	1.11.1986	31
1.05.1984	1.11.1986	30
1.06.1984	1.12.1986	30
1.07.1984	1.01.1987	30
1.08.1984	1.02.1987	30
1.09.1984	1.03.1987	30
1.10.1984	1.03.1987	29
1.11.1984	1.04.1987	29
1.12.1984	1.05.1987	29
1.01.1985	1.05.1987	28
1.02.1985	1.06.1987	28
1.03.1985	1.07.1987	28
1.04.1985	1.07.1987	27
1.05.1985	1.08.1987	27
1.06.1985	1.09.1987	27

segue **Tabella**

Data decorrenza precedente scatto (o nomina o assunzione)	Data Prossimo scatto	Mesi
1.07.1985	1.09.1987	26
1.08.1985	1.10.1987	26
1.09.1985	1.11.1987	26
1.10.1985	1.11.1987	25
1.11.1985	1.12.1987	25
1.12.1985	1.01.1988	25

Art. 4 **Assistenza sanitaria integrativa**

A decorrere dal 1° gennaio 1986 il contributo al Fondo Mario Besusso è fissato nel 5% a carico dell'azienda e nel 2% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari al minimo retributivo di cui all'articolo 1, comma 1°, del presente accordo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico, a titolo di contributo associativo.

Art. 5 **Previdenza integrativa**

A decorrere dal 1° luglio 1986, la retribuzione convenzionale annua, di cui alla lettera a) dell'art. 21 del CCNL vigente è elevata da L. 8.400.000 a L. 12.600.000. Tale aumento assorbe la rivalutazione triennale del massimale prevista dall'art. 2 dell'accordo del 15 aprile 1985, per il triennio 1987/1989.

Con la stessa decorrenza il contributo aggiuntivo annuo per il trattamento di pensione supplementare, di cui alla lettera a) dell'art. 21 del CCNL vigente, è elevato a lire 680.000.

Art. 6 **Dichiarazione delle parti sulla previdenza integrativa**

Nell'ipotesi di dichiarazione di incostituzionalità delle vigenti norme sulla determinazione della retribuzione massima annuale utile ai fini pensionistici, gli adeguamenti contributivi di cui al precedente articolo cesseranno automaticamente di avere efficacia.

In caso invece di eventuale definizione legislativa della parificazione del tetto imponibile ai fini contributivi al tetto pensionistico, le parti si impegnano ad incontrarsi entro quindici giorni al fine di rivedere la previdenza integrativa.

Art. 7 **Decorrenza e durata**

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 1986 e scade il 31 dicembre 1987.

ALLEGATO I

ACCORDO 1° MARZO 1988

Roma, 1° marzo 1988

tra la Confcommercio e la Fendac, si è convenuto il seguente accordo:

Art. 1

Dopo l'art. 1 è aggiunta la seguente "dichiarazione a verbale":

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

Art. 2

Trasferimento

Il 4° comma dell'art. 13 è sostituito dal seguente:

"Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR ed alla indennità sostitutiva del preavviso".

Dopo il 4° comma dell'art. 13 è aggiunto il seguente:

"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 pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, ad una indennità supplementare pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato".

Art. 3

Il 2° comma dell'art. 17 è sostituito dal seguente:

"Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio alle dipendenze dell'impresa subentrante, 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. 27".

Art. 4

Dichiarazione delle parti in merito agli artt. 13, 17 e 20

"Le parti chiariscono che le disposizioni contenute nel 4° e 5° comma dell'art. 13 (trasferimento), nel 2° comma dell'art. 17 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'art. 20 (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".

Art. 5

Malattia ed infortunio

I commi 4° e seguenti dell'art. 15 del CCNL sono modificati come segue:

"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.

Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'Inail (ai sensi del T.U. 1124/1965) 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.

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

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

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
- b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto".

Art. 6 [↵]

Aggiornamento e formazione professionale

L'art. 18 è sostituito dal seguente:

"E' costituita la Commissione Paritetica per l'aggiornamento e la formazione professionale dei dirigenti di aziende commerciali e dei servizi.

La Commissione è composta da sei membri, tre di nomina della Federazione Nazionale Dirigenti delle Aziende Commerciali, Ausiliarie e dei Servizi e tre di nomina della Confederazione Generale Italiana del Commercio, Turismo e Servizi.

La Commissione ha lo scopo di promuovere le iniziative più idonee a consentire la partecipazione dei dirigenti a corsi, seminari o altre iniziative formative ed in particolare:

- a) può progettare, anche sulla base di sondaggi effettuati tra i dirigenti e le aziende del settore, programmi di seminari e corsi annuali sulle materie più significative e di maggiore interesse per il terziario;
- b) esprime iniziative di formazione avvalendosi di istituti o studi di consulenza o realizzandole in proprio.

Nell'ambito delle iniziative da assumere in materia dalla Commissione, le parti individuano, come obiettivo strategico, l'approfondimento e lo studio delle problematiche connesse con la realizzazione del mercato unico tra i paesi CEE.

La Commissione presenta i risultati dei suoi lavori alle parti firmatarie del presente contratto, di norma entro il primo trimestre di ciascun anno".

Art. 7

Previdenza Integrativa

L'art. 21 è sostituito dal seguente:

"A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto sono istituiti: 1) un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti Inps; 2) una forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare.

A decorrere dal 1° gennaio 1988 detti istituti previdenziali vengono finanziati rispettivamente:

- a) il primo mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari al minimo contrattuale di cui all'art. 12 comma 1°, nella misura del 11,50% a carico del datore di lavoro comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo associativo e del 3,50% a carico del dirigente.

[↵] Introdotta ex novo.

Tale aumento assorbe la rivalutazione triennale del massimale prevista dall'art. 2 dell'accordo 15 aprile 1985, per il triennio 1987-1989.

Con la stessa decorrenza il contributo aggiuntivo annuo per il trattamento di pensione supplementare è soppresso.

- b) Il secondo mediante un contributo del 10% a carico del datore di lavoro, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di L. 28.000.000 (ventottomilioni).

Tali contributi vanno versati con cadenza trimestrale per dodici mensilità e sono comprensivi dei ratei delle mensilità supplementari".

Art. 8

Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 1988 il contributo al Fondo Mario Besusso è fissato nel 6,30% a carico dell'azienda e nel 2,30% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari al minimo retributivo di cui all'art. 12 comma 1°, del presente accordo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico, a titolo di contributo associativo.

Art. 9

Collegio di Conciliazione e di Arbitrato

Dopo il 17° comma dell'art. 24 è aggiunto il seguente:

"Nel caso il dirigente ricorra all'autorità giudiziaria ordinaria, a seguito dell'opposizione del datore di lavoro alla procedura arbitrale, ed il licenziamento venga riconosciuto ingiustificato, in luogo dell'indennità prevista al comma 16° spetterà, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio un'indennità supplementare pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso. Resta confermata in tali casi l'applicazione del disposto di cui al precedente comma 17°".

Art. 10

Controversie di interpretazione e applicazione

All'art. 33 è aggiunto il seguente comma:

"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 della Fendac".

Art. 11

Anticipazioni sul TFR

"Ai sensi dell'11° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, si conviene che il numero delle richieste di

☞ Introdotta ex novo.

☞ Introdotta ex novo.

anticipazione sul TFR avanzate dal personale con qualifica di dirigente da soddisfare annualmente è pari al 50% del numero delle richieste che possono essere soddisfatte, a norma di legge, nello stesso anno, per il rimanente personale, con arrotondamento all'unità superiore della frazione eventualmente residua".

Art. 12

Minimo retributivo

A decorrere dal 1° gennaio 1988 il minimo di retribuzione mensile per i dirigenti di aziende commerciali è fissato in lire 2.500.000 mensili lorde. A decorrere dal 1° gennaio 1989 il minimo di retribuzione mensile per i dirigenti di aziende commerciali è fissato in lire 2.650.000 mensili lorde.

Il minimo di retribuzione è elevato, in relazione all'anzianità maturata nella qualifica, alle misure indicate nella seguente tabella.

Bienni di anzianità nella qualifica	Minimo retributivo dall'1.1.1988	Minimo retributivo dall'1.1.1989
1	2.685.000	2.835.000
2	2.870.000	3.020.000
3	3.055.000	3.205.000
4	3.240.000	3.390.000
5	3.425.000	3.575.000
6	3.610.000	3.760.000
7	3.795.000	3.945.000
8	3.980.000	4.130.000
9	4.165.000	4.315.000
10	4.350.000	4.500.000
11	4.535.000	4.685.000

Art. 13

Aumento retributivo

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente accordo compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 300.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1988, e lire 150.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1989.

Gli aumenti di cui al comma precedente potranno essere assorbiti soltanto dalle somme concesse successivamente al 31 dicembre 1986 dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali ovvero dalle somme di cui sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Eventuali competenze arretrate spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio - 29 febbraio 1988 in base al primo comma del presente articolo sono erogate pro quota - non oltre la data del 30 aprile 1988 - in ragione dei mesi interi prestati in servizio.

Art. 14**Elemento di maggiorazione**

Con decorrenza dal 1° gennaio 1988 l'elemento di maggiorazione viene elevato al 9% degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 15 [↵]**Scatti di anzianità**

Gli scatti maturati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1978 ed il 31 dicembre 1985, calcolati sulla base dell'importo di lire 150.000 secondo i criteri di cui al punto c) della norma transitoria all'articolo 3 dell'accordo del 22 aprile 1986, vengono ricalcolati, in occasione della maturazione del prossimo scatto, sulla base dell'importo di L. 185.000, senza corresponsione di arretrati per il periodo pregresso.

Art. 16**Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1988, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, e ha scadenza il 31 dicembre 1991.

La parte relativa al trattamento retributivo e di previdenza e assistenza integrativa scadrà il 31 dicembre 1989.

[↵] Introdotta ex novo.

ALLEGATO L

ACCORDO 23 MARZO 1990

L'anno 1990, il giorno 23 marzo in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, Turismo e Servizi

e

la Fendac

si è stipulato il presente accordo contrattuale per i dirigenti di aziende del terziario distribuzione e servizi

Art. 1

Minimo contrattuale mensile

A decorrere dal 1° gennaio 1990 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 2.950.000 lorde. A decorrere dal 1° gennaio 1991 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 3.200.000 lorde.

Art. 2

Aumento retributivo

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente accordo compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 300.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1990, e a lire 250.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1991.
2. Gli aumenti di cui al comma precedente potranno essere assorbiti soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1988 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Art. 3

Scatti di anzianità

1. A decorrere dal 1° gennaio 1990 l'importo degli scatti è determinato nella misura di lire 225.000 mensili lorde.
2. A decorrere dalla stessa data, in occasione della maturazione di ogni scatto verranno rivalutati quelli maturati successivamente al 31 dicembre 1977.

Art. 4
Previr

A decorrere dal 1° gennaio 1990 la forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare (PREVIR) è finanziata mediante un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 43.000.000 ed un contributo del 10% a carico del dirigente riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 5.000.000.

Art. 5

A decorrere dall'1 gennaio 1990 la retribuzione pensionabile convenzionale utile, ai sensi dell'art. 17 del Regolamento, ai fini della determinazione del trattamento di pensione è elevata da lire 32.000.000 a lire 33.700.000 annue.

Art. 6

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1990, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1991.

ALLEGATO M

ACCORDO 19 MARZO 1992

L'anno 1992, il giorno 19 del mese di Marzo in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi

e

la Fendac - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, dei Servizi, Ausiliarie e del Terziario Avanzato

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL 1° Marzo 1988, come modificato dall'accordo 23 marzo 1990, per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 1

Etica del Servizio

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 nella prospettiva dell'integrazione del mercato unico europeo dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.

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.

In quest'ottica le parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende devono fare riferimento.

Art. 2

Minimo contrattuale mensile

A decorrere dal 1° gennaio 1992 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 4.980.000 lorde. A decorrere dal 1° gennaio 1993 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 5.280.000 lorde.

Tali misure sono comprensive dell'importo di lire 1.428.942 mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'art. 4 del presente contratto.

Art. 3

Aumento retributivo

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 350.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1992, e a lire 300.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1993.

Gli aumenti di cui al comma precedente potranno essere assorbiti soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1990 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Art. 4

Soppressione indennità di contingenza

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

Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° novembre 1991 (lire 1.428.942 mensili), non suscettibili quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel minimo contrattuale mensile di cui all'art. 1 del presente contratto, come espressamente stabilito da detta disposizione.

Norma di prima applicazione

Ai fini del coordinamento delle disposizioni di cui sopra con la situazione vigente fino alla sottoscrizione del presente contratto, gli importi già corrisposti a titolo di indennità di contingenza a decorrere dal 1° gennaio 1992 (pari a lire 1.428.942 mensili) sono portati in diminuzione del minimo contrattuale mensile fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 1992 medesimo, dal richiamato art. 1.

Art. 5

Elemento di maggiorazione

Con decorrenza dal 1° gennaio 1992 l'elemento di maggiorazione è pari al 10% degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del TFR.

Art. 6

Scatti di anzianità

A decorrere dal 1° gennaio 1992 l'importo degli scatti è determinato nella misura di lire 250.000 mensili lorde.

A decorrere dalla stessa data, in occasione della maturazione di ogni scatto verranno rivalutati quelli maturati successivamente al 31 dicembre 1977.

Art. 7

Trattamento minimo mensile

La retribuzione mensile di fatto, dedotto l'elemento di maggiorazione, non può essere inferiore ai seguenti trattamenti mensili minimi, in relazione all'anzianità maturata nella qualifica.

Bienni di anzianità nella qualifica	Trattamento minimo dal 1° gennaio 1992	Trattamento minimo dal 1° gennaio 1993
1	5.230.000	5.530.000
2	5.480.000	5.780.000
3	5.730.000	6.030.000
4	5.980.000	6.280.000
5	6.230.000	6.530.000
6	6.480.000	6.780.000
7	6.730.000	7.030.000
8	6.980.000	7.280.000
9	7.230.000	7.530.000
10	7.480.000	7.780.000
11	7.730.000	8.030.000

L'anzianità nella qualifica decorre dalla data dell'assunzione ovvero della nomina, se successiva.

Nel caso in cui la retribuzione di fatto, dedotto l'elemento di maggiorazione, risulti essere inferiore al minimo mensile riferito all'anzianità nella qualifica, sarà corrisposta la relativa differenza a titolo di "integrazione al minimo".

Nel caso in cui il dirigente raggiunga o superi successivamente il trattamento minimo mensile, l'importo percepito a titolo di "integrazione al minimo" non dovrà più essere corrisposto.

Art. 8

Formazione

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

In particolare:

- corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
- corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

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

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.

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.

La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente contratto viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a lire 250.000 annue a carico dell'azienda e a lire 250.000 annue a carico del dirigente.

Tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" congiuntamente ai contributi di pertinenza del Fondo stesso dovuti entro il 10 aprile e il 10 ottobre di ciascun anno.

Le parti concorderanno, entro il 31 dicembre 1992, le modalità di costituzione dell'Ente ed il relativo regolamento di gestione.

Art. 9

Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 1992 il contributo al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa "M. Besusso" è fissato nel 5,7% a carico dell'azienda e nel 1,95% a carico del dirigente, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico ed è riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari al minimo contrattuale di cui all'art. 5. lettera a), CCNL 1.3.88, in cui è confluita l'indennità di contingenza.

Art. 10

Previdenza integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 1992 il contributo di cui all'art. 24, comma 2, lettera a), CCNL 1.3.88, è fissato nella misura dell'8,90% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo associativo, e del 2,60% a carico del dirigente ed è riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari al minimo contrattuale di cui all'art. 5, lettera a), CCNL 1.3.88, in cui è confluita l'indennità di contingenza.

Art. 11

Retribuzione pensionabile

A decorrere dal 1° gennaio 1992 la retribuzione pensionabile convenzionale utile, ai sensi dell'art. 17 del Regolamento del Fondo "Mario Negri", ai fini della determinazione del trattamento di pensione è elevata da lire 33.700.000 a lire 35.400.000 annue.

Per quanto riguarda la determinazione della misura della pensione viene confermata fino alla data del 31.12.1993 la validità del riferimento alla media delle retribuzioni pensionabili in vigore negli ultimi 12 mesi di contribuzione per ogni anno di anzianità contributiva, di cui all'art. 2 dell'accordo (parte previdenza) 23.3.1990.

Art. 12

Trattamento minimo di pensione

A decorrere dal 1° giugno 1992 l'art. 41, 1° comma, del Regolamento del Fondo "Mario Negri" è sostituito dal seguente:

"agli iscritti, cessati dal servizio successivamente al 1° gennaio 1988 senza avere maturato il requisito di anzianità contributiva previsto per le prestazioni pensionistiche del Fondo, è concessa la facoltà di beneficiare di un trattamento di pensione, reversibile in favore dei superstiti secondo le norme del presente Regolamento, fissato in lire 6.500.000 annue iniziali, non erogabile sotto forma di valore capitale, alle seguenti condizioni:

- che percepiscano la pensione di vecchiaia dall'INPS o da Fondi obbligatori sostitutivi;
- che al momento della cessazione dal servizio possano vantare almeno cinque anni di contribuzione per la previdenza integrativa;
- che facciano espressa rinuncia alla liquidazione del conto di previdenza personale;
- che versino in unica soluzione al Fondo, per gli anni o frazioni di anni mancanti al raggiungimento del 15°, un importo pari:
 - a lire 4.400.000, qualora l'anzianità maturata sia inferiore a 8 anni;
 - a lire 2.700.000, qualora l'anzianità maturata sia pari o superiore a 8 anni ma inferiore a 10 anni;
 - a lire 2.000.000, qualora l'anzianità maturata sia di 10 o più anni".

Art. 13

Previr

A decorrere dal 1° gennaio 1992 la forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare (PREVIR) è finanziata mediante un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale

annua di lire 51.000.000 ed un contributo del 10% a carico del dirigente riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 9.000.000.

Dichiarazione a verbale all'art. 30 del ccnl

In caso di riforma del sistema pensionistico che elevi per legge l'età pensionabile, le parti concordano di incontrarsi entro 2 mesi dalla entrata in vigore della legge stessa, al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente articolo.

Art. 14

Disciplina prestazioni integrative previdenziali e sanitarie

Ai fini della revisione della normativa che disciplina le prestazioni integrative previdenziali e sanitarie, le parti si impegnano a determinare la regolamentazione organica entro e non oltre il 31 dicembre 1992.

Art. 15

Il primo periodo del 17° comma dell'art. 27 è modificato come segue: "In caso di licenziamento di un dirigente con un'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 48 ed i 59 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

9 mensilità in corrispondenza del 53° e 54° anno compiuto;
8 mensilità in corrispondenza del 52° e 55° anno compiuto;
7 mensilità in corrispondenza del 51° e 56° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e 57° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e 58° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e 59° anno compiuto".

Art. 16

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1992, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1995.

La parte relativa al trattamento retributivo e di previdenza ed assistenza integrativa scadrà il 31 dicembre 1993.

ALLEGATO N

ACCORDO 24 MAGGIO 1994

L'anno 1994, il giorno 24 del mese di maggio in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi

e

la Fendac - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL 19 marzo 1992 ai sensi dell'art. 39 secondo comma.

Art. 1

Previdenza Integrativa

L'art. 25 del CCNL 19 marzo 1992 è sostituito dal seguente:

"1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto sono istituiti:

- a) un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi;
- b) una forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1994 detti istituti previdenziali vengono finanziati rispettivamente:

- a) il primo mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua elevata a lire 77.616.000 a partire dal 1° gennaio 1994, nella misura dell'11,60% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, e del 1% a carico del dirigente;
- b) il secondo mediante un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua elevata a lire 75.000.000 a partire dal 1° gennaio 1994, ed un contributo del 10% a carico del dirigente riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 9.000.000 dal 1° gennaio 1994.

3. Tali contributi, vengono versati con cadenza trimestrale per 12 mensilità e sono comprensivi dei ratei delle mensilità supplementari.

4. Il Fondo di Previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e di spedizione e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito regolamento così come modificato in data 24 maggio 1994 e concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

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

Art. 2

Assistenza Sanitaria Integrativa

L'art. 26 del CCNL 19 marzo 1992 è sostituito dal seguente:

"1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di Assistenza Sanitaria, integrativo del servizio sanitario nazionale.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1994 il contributo al Fondo "Mario Besusso" è fissato nel 5,7% a carico dell'azienda e nel 1,95% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari a lire 77.616.000, comprensivo della quota a titolo di contributo sindacale.

3. Tale contributo va versato con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

4. Il Fondo di Assistenza Sanitaria per i Dirigenti di Aziende Commerciali e di Trasporto e di Spedizione "Mario Besusso" è disciplinato da un apposito regolamento, così come modificato in data 24 maggio 1994 e concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

5. 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".

La dichiarazione a verbale di cui all'art. 26 del CCNL 19 marzo 1992 è soppressa.

Art. 3

Collegio di Conciliazione e Arbitrato

A decorrere dal 1 giugno 1994, il diciassettesimo comma dell'art. 28 del CCNL 19 marzo 1992 è sostituito dal seguente:

"17. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 49 ed i 60 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
- 8 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
- 7 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 49° e 60° anno compiuto".

Art. 3 bis

All'art. 28 del CCNL 19 marzo 1992 è aggiunto, in calce, il seguente chiarimento a verbale:

"Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 del presente articolo nel confermare il richiamo all'art. 31, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma sesto dell'art. 31 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica".

Art. 4

Licenziamento

A decorrere dal 1 giugno 1994, il quarto comma dell'art. 31 del CCNL 19 marzo 1992 è sostituito dal seguente:

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

La dichiarazione a verbale di cui all'art. 31 del CCNL 19 marzo 1992 è soppressa.

Art. 5

Norma transitoria

Le parti concordano che quanto previsto dal CCNL 19 marzo 1992 all'art. 28, comma diciassette, così come modificato dall'art. 3 del presente accordo e all'art. 31, comma quarto, così come modificato dall'art. 4 dello stesso accordo, sarà automaticamente modificato secondo la progressione prevista dalla vigente normativa sull'età per il pensionamento obbligatorio, anche con riferimento all'età minima prevista dall'art. 28 citato.

Art. 6

Dichiarazione a verbale

In merito al contributo di cui all'art. 25, secondo comma, lettera b) del CCNL 19 marzo 1992, così come modificato dall'art. 1 del presente accordo, le

parti convengono sulla necessità di ridefinirne l'operatività nelle sue varie articolazioni anche in considerazione della sopravvenuta disciplina in materia di previdenza integrativa.

A questi fini, in attesa che sia più compiutamente definita la disciplina sulla previdenza integrativa, le parti concordano di avviare le opportune trattative entro il mese di settembre 1994.

Art. 7

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1994, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1994.

Successivamente a tale data sarà avviato il confronto negoziale relativo al rinnovo del CCNL 19 marzo 1992.

ALLEGATO O

ACCORDO 26 APRILE 1995

L'anno 1995, il giorno 26 del mese di aprile in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi - CONFCOMMERCIO

e

la FENDAC - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulata la seguente ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL 19 Marzo 1992, come modificato dall'accordo 24 Maggio 1994, per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 1

Minimo contrattuale mensile

A decorrere dal 1° gennaio 1995 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 5.480.000 lorde¹. A decorrere dal 1° gennaio 1996 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 5.780.000 lorde¹.

Art. 2

Aumento retributivo

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 200.000 (duecentomila) lorde mensili dal 1° gennaio 1995, e a lire 300.000 (trecentomila) mensili lorde dal 1° gennaio 1996.

Gli aumenti di cui al comma precedente potranno essere assorbiti soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1993 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Eventuali competenze arretrate spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio - 30 aprile 1995 in base al primo comma del presente articolo sono erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio.

¹ Tali misure sono comprensive dell'importo di L. 1.428.942 mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'art. 5 CCNL 19 marzo 1992.

Art. 3

Trattamento minimo mensile

La retribuzione mensile di fatto, dedotto l'elemento di maggiorazione, non può essere inferiore ai seguenti trattamenti mensili minimi, in relazione all'anzianità maturata nella qualifica:

Bienni di anzianità nella qualifica	Trattamento minimo dal 1° gennaio 1995	Trattamento minimo dal 1° gennaio 1996
1	5.730.000	6.030.000
2	5.980.000	6.280.000
3	6.230.000	6.530.000
4	6.480.000	6.780.000
5	6.730.000	7.030.000
6	6.980.000	7.280.000
7	7.230.000	7.530.000
8	7.480.000	7.780.000
9	7.730.000	8.030.000
10	7.980.000	8.280.000
11	8.230.000	8.530.000

L'anzianità nella qualifica decorre dalla data dell'assunzione ovvero della nomina, se successiva.

Nel caso in cui la retribuzione di fatto, dedotto l'elemento di maggiorazione, risulti essere inferiore al minimo mensile riferito all'anzianità nella qualifica, sarà corrisposta la relativa differenza a titolo di "integrazione al minimo".

Nel caso in cui il dirigente raggiunga o superi successivamente il trattamento minimo mensile, l'importo percepito a titolo di "integrazione al minimo" non dovrà più essere corrisposto.

Art. 4

Elemento di maggiorazione

Con decorrenza dal 1° gennaio 1995 l'elemento di maggiorazione è pari al 12% degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto in vigore a tale data.

L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma rimane congelato in cifra fissa, a far data dal 1° luglio 1995.

Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, il congelamento avverrà con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1.1.95/31.12.95.

L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente contratto.

I dirigenti assunti o nominati successivamente alla data del 30 giugno 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

Art. 5

Le parti convengono di istituire una apposita Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La Commissione presenterà alle parti una relazione definitiva relativamente alle materie sopraindicate entro il 30 settembre 1996.

Art. 6

Dimissioni per giusta causa

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 di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'art. 28 del CCNL 19 marzo 1992.

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

Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale della Fendac a mezzo raccomandata che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dalla data delle dimissioni per giusta causa.

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. 31 del CCNL, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.

In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 30 del presente contratto.

Art. 7

Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement.

Resta inteso che il relativo importo di spesa sarà versato dall'azienda alla società di outplacement, deducendolo dalle relative competenze di fine rapporto del dirigente.

Art. 8**Previdenza integrativa (Fondo "Mario Negri")**

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 1, punto a, dell'accordo di rinnovo 24 maggio 1994, è elevata a L. 81.497.000 per il 1995 ed a L. 85.572.000 per il 1996.

Art. 9**Assistenza sanitaria integrativa (Fondo "Mario Besusso")**

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 2, dell'accordo di rinnovo 24 maggio 1994, è elevata a L. 81.497.000 per il 1995 ed a L. 85.572.000 per il 1996.

Art. 10**Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1995, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1998.

La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 1996.

ALLEGATO P

ACCORDO 17 GIUGNO 1997

L'anno 1997, il giorno 17 del mese di giugno in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi - CONFCOMMERCIO

e

la FENDAC - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 26 aprile 1995, ai sensi dell'art. 42, secondo comma, per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 1 - Minimo contrattuale mensile

1. Il minimo contrattuale mensile per i dirigenti assunti o nominati dal 1° luglio 1997 è confermato in lire 5.780.000 (cinquemilionisettecentoottantamila) lorde¹.

Art. 2 - Aumento retributivo

1. Ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° luglio 1997 compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 325.000 (trecentoventicinquemila) mensili lorde dal 1° luglio 1997, ed a lire 225.000 (duecentoventicinquemila) mensili lorde dal 1° gennaio 1998.

2. Fermo restando il minimo contrattuale mensile previsto all'art. 1 ai dirigenti assunti o nominati dal 1° luglio 1997 al 31 dicembre 1997 compete, sulle retribuzioni di fatto un aumento pari a lire 225.000 (duecentoventicinquemila) mensili lorde dal 1° gennaio 1998.

3. Gli aumenti di cui ai comma precedenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1995 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

¹ Tale misura è comprensiva dell'importo di L. 1.428.942 mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'art. 5 CCNL 19 marzo 1992.

4. Fermo restando quanto previsto al precedente comma 3, il dirigente ha facoltà di richiedere che in luogo degli aumenti retributivi stabiliti al comma 1° del presente articolo, sia aumentato di pari importo l'ammontare del contributo a favore dell'assicurazione e previdenza polivalente supplementare (Previr). Il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda entro il 30 settembre 1997.

Tale opzione deve intendersi valida fino al 31/12/98 e non revocabile fino allo scadere di detto periodo.

Art. 3 - Una tantum

1. In relazione al periodo di carezza contrattuale (1° gennaio 1997 - 30 giugno 1997) ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° luglio 1997, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di luglio 1997, un importo "una tantum" di lire 2.275.000 (duemilioniduecento-settantacinquemila) lorde.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 1997 - 30 giugno 1997, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra, sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.

3. In relazione al periodo 1° luglio 1997 - 30 giugno 1998 verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di luglio 1998, un importo "una tantum" di lire 1.400.000 (unmilionequattrocentomila) lorde.

4. Per i casi di anzianità inferiore ai dodici mesi (1.7.97 - 30.6.98) l'importo di cui al comma precedente verrà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità maturata durante tale periodo.

5. Gli importi "una tantum" previsti ai precedenti quattro commi potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende, successivamente al 31 dicembre 1995, a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

6. Gli importi "una tantum" di cui al presente articolo non sono utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell'eventuale preavviso o dell'indennità sostitutiva.

Art. 4 - Previdenza integrativa

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 26, comma 2°, punto a) del ccnl 26 aprile 1995, è elevata a L. 89.850.600 a partire dal 1° gennaio 1997 ed a L. 94.343.130 a partire dal 1° gennaio 1998.

Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano ad incontrarsi, entro il 30 settembre 1997, per ridefinire completamente l'assetto degli istituti relativi alla previdenza ed all'assistenza integrative.

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1997, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1998.

Successivamente a tale data sarà avviato il confronto negoziale relativo al rinnovo del ccnl 26 aprile 1995.

ACCORDO INTEGRATIVO

La Confcommercio e la Fendac, in relazione all'impegno assunto nell'Accordo per il rinnovo del CCNL dei dirigenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, stipulato il 17 giugno 1997, convengono di modificare l'assetto della previdenza integrativa nel modo seguente:

?? cessazione della forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare di cui all'art. 26, punto b), del CCNL del 26 aprile 1995;

?? istituzione, con decorrenza dal 1° ottobre 1997, di un trattamento di previdenza integrativa individuale per il tramite dell'Associazione "Antonio Pastore".

A tal fine l'art. 26 sopracitato viene sostituito dagli uniti articoli 26 e 26bis, che entrano a far parte integrante del nuovo CCNL.

CONFCOMMERCIO
Sergio Billè

Fe. N.D.A.C.
Guido Gay

Art. 26 - Previdenza Integrativa

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

2. A decorrere dal 1° gennaio 1997 detto trattamento viene finanziato mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 89.850.600 ed a lire 94.343.130 a partire dal 1° gennaio 1998, nella misura dell'11,60% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di

cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, e dell'1% a carico del dirigente.

3. Tale contributo viene versato con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

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

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

Art. 26 Bis - Previdenza Integrativa Individuale

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

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

3. A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 75.000.000 ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 9.000.000.

4. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

ALLEGATO Q

ACCORDO 22 DICEMBRE 1999

L'anno 1999, il giorno 22 del mese di dicembre in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle P.M.I. - CONFCOMMERCIO

e

la FENDAC - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL 26 aprile 1995, come modificato dall'Accordo 17 giugno 1997, per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 1

Minimo contrattuale mensile

Il minimo contrattuale mensile è confermato in lire 5.780.000 (cinquemilionisettecetotantamila) lorde.

Art. 2

Aumento retributivo

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2000 compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 200.000 (duecentomila) mensili lorde dal 1° gennaio 2000.

2. L'aumento di cui al comma precedente potrà essere assorbito, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1997 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

3. Ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2000 compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 400.000 (quattrocentomila) mensili lorde dal 1° luglio 2000.

4. Fermo restando il minimo contrattuale mensile previsto all'art. 1, ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2000 compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 400.000 (quattrocentomila) mensili lorde dal 1° luglio 2000.

5. Gli aumenti di cui ai precedenti commi 3 e 4 non potranno essere assorbiti in nessun caso, fermo restando che tale inassorbibilità ha carattere eccezionale e si intende riferita esclusivamente all'Accordo di rinnovo biennale.

Art. 3

Una tantum

1. In relazione al periodo di carezza contrattuale (1° gennaio 1999 - 31 dicembre 1999) ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2000, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di gennaio 2000, un importo "una tantum" di lire 2.000.000 (duemilioni) lorde a titolo di arretrati retributivi maturati nell'anno 1999.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 1999 - 31 dicembre 1999, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.

3. L'importo "una tantum" previsto ai precedenti commi potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende, successivamente al 31 dicembre 1997, a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

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

5. L'eventuale importo corrisposto dalle aziende a titolo di indennità di vacanza contrattuale verrà dedotto dall'importo "una tantum" indicato nei commi precedenti.

Dichiarazione Congiunta

Le parti concordano che per le strutture del sistema camerale alle quali si applica il presente ccnl la retribuzione è costituita da:

- a) retribuzione contrattuale;
- b) superminimo individuale (apna);
- c) retribuzione correlata alla posizione ricoperta;
- d) retribuzione di risultato e produttività correlata alla prestazione annuale.

Art. 4

Previdenza integrativa

1. La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 4 dell'Accordo di rinnovo 17 giugno 1997, è elevata a L. 99.060.285, a partire dal 1° gennaio 1999 ed a L.104.013.300 a partire dal 1° gennaio 2000.

Art. 5

Associazione Antonio Pastore

Il contributo da parte del dirigente, previsto nell'art. 26 bis del CCNL, viene elevato, a partire dal 1° luglio 2000, da lire 900.000 (novecentomila) in ragione d'anno a lire 2.700.000 (duemilionesettecentomila) in ragione d'anno.

Il conseguente versamento di tale somma all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.

Le parti si impegnano ad approfondire i rapporti tra la previdenza e l'assistenza individuale per i dirigenti del settore terziario ed il mutato quadro normativo attraverso una Commissione Bilaterale che, entro i prossimi sei mesi, riferirà le proprie conclusioni alle parti firmatarie del presente Accordo.

Art. 6

Licenziamento

1. Il 5° comma dell'art. 33 del CCNL 26 aprile 1995 è sostituito dal seguente:

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

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;
- 8 mesi: da quattro a otto anni di servizio;
- 10 mesi: da otto a dodici anni di servizio;
- 12 mesi: oltre i dodici anni di servizio."

Dichiarazione Congiunta

Le parti si impegnano ad incontrarsi, entro il 30 giugno 2000, per definire i necessari adeguamenti in materia di collegio di conciliazione ed arbitrato, ai sensi dei Decreti Legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998.

Art. 7

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte relativa al trattamento retributivo, di previdenza ed assistenza integrative, e pertanto avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2002; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2000.

2. Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dal 1° gennaio 2000.

ACCORDO 25 GENNAIO 2002

PREMESSA PROGRAMMATICA

Le parti preliminarmente concordano circa la necessità di un tempestivo insediamento di una Commissione paritetica che, in vista del prossimo rinnovo della parte normativa del contratto, affronti la questione del suo complessivo adeguamento all'evoluzione strutturale del rapporto tra dirigenza e sistema delle imprese, nonché ai cambiamenti normativi del sistema di sicurezza sociale del Paese finalizzati – alla stregua dei più recenti orientamenti del legislatore – alla responsabilizzazione delle scelte individuali ed alla valorizzazione del ruolo delle parti sociali.

In tale prospettiva, verranno, in particolare, esaminati gli istituti della "Associazione A. Pastore" e del "Fondo Mario Negri".

Art. 1

Minimo contrattuale mensile

1. Il minimo contrattuale mensile è confermato in lire 5.780.000 (cinquemilionisettecentottantamila) – Euro 2.985,12 (duemilanovecentoottantacinque/12) – lorde.

Art. 2

Aumento retributivo

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente art.1, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2002 compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 520.000 (cinquecentoventimila) – Euro 268,56 (duecentosessantotto/56) – mensili lorde dal 1° gennaio 2002, non assorbibile.

Art. 3

Una tantum

1. In relazione al periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2001 – 31 dicembre 2001) ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2002, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di gennaio 2002, un importo "una tantum" di lire 2.800.000 (duemilioniottocentomila) – Euro 1.446,08 (millequattrocentoquarantasei/08) – lorde a titolo di arretrati retributivi maturati nell'anno 2001.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2001 – 31 dicembre 2001, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.

3. L'importo "una tantum" previsto ai precedenti commi potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende, successivamente al 31 dicembre 2000, a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

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

5. L'importo corrisposto dalle aziende a titolo di indennità di vacanza contrattuale verrà dedotto dall'importo una tantum indicato nei commi precedenti.

Art. 4 Previdenza integrativa

1. La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 4 dell'accordo di rinnovo 22 dicembre 1999, è elevata a lire 109.214.000 – Euro 56.404,32 – a partire dal 1° gennaio 2001 ed a lire 114.674.700 – Euro 59.224,54 - a partire dal 1° gennaio 2002.

Art. 5 Decorrenza e durata

1. Il presente Accordo economico ha durata biennale e pertanto avrà vigore fino a tutto dicembre 2002.

2. Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dal 1° gennaio 2002.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry, ipermercati, negozi specialistici a succursali e discount che sviluppano, nei confronti dei propri dirigenti, processi di formazione manageriale sono tenute al pagamento del contributo al CFMT per i dirigenti che facciano richiesta di essere assoggettati alla trattenuta del contributo di propria competenza.

CONFCOMMERCIO

FENDAC

Milano, 25 gennaio 2002.

ALLEGATO S

ACCORDO 27 MAGGIO 2004

L'anno 2004, il giorno 27 del mese di maggio in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. - CONFCOMMERCIO

e

MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 26 aprile 1995 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 1

Minimo contrattuale mensile

1. A decorrere dal 1° luglio 2004 il minimo contrattuale mensile è fissato in Euro 3.000,00 (tremila/00) lorde.

Art. 2

Aumento retributivo

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 210,00 (duecentodieci/00) mensili lorde dal 1° luglio 2004, un aumento pari a euro 125,00 (centoventicinque/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2005 ed un aumento pari a euro 120,00 (centoventi/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2006.

2. Gli aumenti, ivi compreso l'incremento del minimo contrattuale di cui all'art. 1, potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali.

3. Ai dirigenti assunti o nominati dal 28 maggio 2004 al 31 dicembre 2004 competono esclusivamente gli aumenti con decorrenza 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006, indicati al precedente comma 1, mentre ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 sarà dovuto il solo aumento riferito all'anno 2006.

Art. 3

Una tantum

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003 ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2003, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di luglio 2004, un importo “una tantum” di euro 2.000,00 (duemila/00) lorde, a titolo di arretrati retributivi maturati nell’anno 2003.
2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003, in forza alla data di stipula del presente accordo, l’importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.
3. L’importo “una tantum” previsto ai precedenti commi potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende, successivamente al 31 dicembre 2002, a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l’assorbimento all’atto della concessione.
4. L’importo “una tantum” di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell’eventuale preavviso o dell’indennità sostitutiva.

Art. 4

Previdenza integrativa individuale

A decorrere dal 1° luglio 2004 la contribuzione di cui al comma 3 dell’art. 26bis del ccnl viene modificata come segue: il contributo a carico del datore di lavoro è pari a euro 4.803,05 in ragione d’anno, mentre il contributo da parte del dirigente è pari a euro 464,81, sempre in ragione d’anno.

Art. 5

Scatti di anzianità

L’art. 11 del ccnl 26 aprile 1995 è sostituito dal seguente:

“1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica, con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto a scatti di anzianità nella misura elevata dal 1° gennaio 1992 a euro 129,11 (lire 250.000) mensili lorde.

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

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

4. In occasione della maturazione di ogni scatto verranno rivalutati quelli maturati successivamente al 31 dicembre 1977, sulla base dell'importo di euro 129,11 (lire 250.000), senza corresponsione di arretrati per il periodo pregresso.

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

6. Ai dirigenti in servizio al 30 giugno 2004, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1° luglio 2004/30 giugno 2006, di un importo 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, al momento di quella che sarebbe stata la data di maturazione dell'abrogato scatto di anzianità;
- b) ulteriori 129,11 euro, alla scadenza del sesto mese da tale data;
- c) ai dirigenti che nel biennio in parola avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità sarà dovuto unicamente l'importo di cui alla precedente lettera a)."

Art. 6

Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2004, il comma 1 dell'art. 27 del ccnl 26 aprile 1995 e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

"1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che, a decorrere dal 1° gennaio 2004 è fissato nella misura del 5,7% a carico dell'azienda e dell'1,87% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio. Le maggiori entrate derivanti dall'incremento della contribuzione rispetto all'anno 2003 verranno destinate al finanziamento di specifici programmi di prevenzione sanitaria per i dirigenti in servizio e per i proscrittori volontari".

Dichiarazione delle Parti

Qualora per l'anno 2005 non venisse nuovamente confermato dal legislatore l'attuale limite annuo di deducibilità (corrispondente a euro 3.615,20) per i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, ai sensi dell'art. 1 del Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 41, le Parti si impegnano ad incontrarsi con urgenza al fine di concordare i necessari provvedimenti per evitare che le aziende debbano sopportare costi aggiuntivi.

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, concordano nel destinare le relative risorse, contabilmente evidenziate, nel rispetto di un percorso diagnostico predefinito in seno al Fondo Mario Besusso, adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, tenuto conto del sesso e dell'età.

Gli organi direttivi del Fondo Mario Besusso provvederanno a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

Art. 7

Previdenza integrativa (Fondo Mario Negri)

1. Ferma restando la retribuzione convenzionale di cui al comma 5 dell'art. 26 del ccnl 26 aprile 1995, come modificato dall'accordo del 19 dicembre 2002, le aliquote per il computo della contribuzione di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 26 medesimo sono modificate come segue:

~~///~~ a decorrere dal 1° gennaio 2003,
- contributo ordinario azienda 10,14%
- contributo ordinario dirigente 1,00%
- contributo integrativo azienda 1,48% ;

~~///~~ a decorrere dal 1° gennaio 2004,
- contributo ordinario azienda 10,14%
- contributo ordinario dirigente 1,00%
- contributo integrativo azienda 1,50% .

~~///~~ a decorrere dal 1° gennaio 2005,
- contributo ordinario azienda 10,14%
- contributo ordinario dirigente 1,00%
- contributo integrativo azienda 1,52% .

~~///~~ a decorrere dal 1° gennaio 2006,
- contributo ordinario azienda 10,14%
- contributo ordinario dirigente 1,00%
- contributo integrativo azienda 1,54% .

2. Accordi individuali stipulati, a decorrere dal 1° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno statuire di destinare alla previdenza integrativa contributi volontari addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Mario Negri.

Art. 8

Dirigenti di prima nomina

1. A titolo sperimentale e con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli artt. 26 e 26bis del ccnl, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta con riferimento ai dirigenti di prima nomina (DPN) come di seguito definiti.

2. Ai sensi del precedente comma 1, sono considerati DPN i dirigenti con un'età anagrafica fino a 39 anni compiuti e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica nella stessa azienda pari o superiore a 5 anni, vengano nominati dirigenti entro il compimento del 48° anno di età.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale. In caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al sud¹ e con sede di lavoro nel sud Italia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore triennio sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.

4. Stante il carattere sperimentale della presente norma, le parti concordano nel limitarne l'applicabilità ai soli dirigenti assunti o nominati con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo e fino al 31 dicembre 2006. Le parti si riservano, quindi, di valutare l'impatto della norma e di confermarne l'applicabilità in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

5. Tutto ciò premesso, con riferimento ai DPN come sopra definiti, la contribuzione dovuta dalla data di nomina/assunzione e fino al compimento di un triennio di anzianità nella qualifica potrà essere la seguente:

art. 26 – previdenza integrativa

comma 4 bis – Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i Dirigenti di prima nomina (DPN), per l'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5, mentre il contributo integrativo viene confermato nella medesima misura applicabile per la generalità dei dirigenti.

art. 26 bis – previdenza integrativa individuale e coperture assicurative

comma 3 bis – Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) 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. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

Art. 9

Adeguamenti in materia di collegio di conciliazione ed arbitrato, ai sensi dei decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998

1. Il comma 17 dell'art. 29 del ccnl 26 aprile 1995 è sostituito dal seguente:

"17. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 53 ed i 64 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità in corrispondenza del 58° e 59° anno compiuto;

¹ Le parti convengono che per "sud Italia" debbano intendersi le seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

- 8 mensilità in corrispondenza del 57° e 60° anno compiuto;
- 7 mensilità in corrispondenza del 56° e 61° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 55° e 62° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 54° e 63° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 53° e 64° anno compiuto".

2. Le parti si impegnano a definire, entro il 31 ottobre 2004, i necessari adeguamenti in materia di collegio di conciliazione ed arbitrato, ai sensi dei Decreti Legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998.

3. Le parti, in relazione alla definizione degli adeguamenti di cui al comma 2, tenendo conto della maggiore tutela che deve essere garantita a coloro che, avendo un'età compresa fra i 53 ed i 64 anni, perdono il posto di lavoro senza aver neppure maturato i requisiti per il pensionamento, si impegnano a rivedere l'istituto del preavviso di licenziamento, una volta approvata la Legge di riforma del sistema pensionistico pubblico.

Art. 10

Ferie

Il comma 6 dell'art. 15 del ccnl 26 aprile 1995 è sostituito dal seguente:

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

Art. 11

Trasferimento

Con effetto dal 1° luglio 2004 la dichiarazione delle parti in merito agli artt. 18, 22 e 25 del ccnl 26 aprile 1995 è integrata come segue:

"Le parti chiariscono che le disposizioni contenute nel 4° e 5° comma dell'art. 18 (trasferimento), nel 2° comma dell'art. 22 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'art. 25 (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 75 Km".

Art. 12

Malattia

Il comma 3 dell'art. 20 del ccnl 26 aprile 1995 è sostituito dal seguente:

"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. 33".

Art. 13

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.

Art. 14

Responsabilità civili e penali

Il comma 6 dell'art. 24 del ccnl 26 aprile 1995 viene sostituito dal seguente:

"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".

Art. 15

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2006.

2. La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2006.

CONFCOMMERCIO
Sergio Billè

MANAGERITALIA
Claudio Pasini

Allegato all'accordo 27 maggio 2004

Quota del contributo annuo totale di € 5.267,86 assegnata alle Garanzie a contribuzione annua fissa indipendentemente dell'età e dal sesso del dirigente				
Invalidità permanente da malattia:				€ 546,36
Esonero pagamento premi:				€ 60,00
Long term care:				€ 154,94
TEMPORANEA DI GRUPPO CASO MORTE				
Quota del contributo annuo totale di € 5.267,86				
assegnata alla Polizza Temporanea Caso Morte in funzione dell'età e del sesso				
Età	CAPITALE ASSICURATO		PREMIO LORDO	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
21	325000	325000	404,03	300,03
22	325000	325000	417,03	339,03
23	325000	325000	417,03	365,03
24	325000	325000	426,78	381,28
25	325000	325000	436,53	391,03
26	325000	325000	452,78	404,03
27	325000	325000	465,78	417,03
28	325000	325000	485,28	417,03
29	325000	325000	501,53	426,78
30	325000	325000	501,53	436,53
31	324000	324000	499,99	451,39
32	324000	324000	499,99	464,35
33	324000	324000	499,99	483,79
34	318000	318000	490,75	490,75
35	318000	318000	490,75	490,75
36	303000	303000	467,65	467,65
37	283000	283000	442,51	436,85
38	266000	266000	431,95	410,67
39	249000	249000	414,37	384,49
40	234000	234000	408,19	361,39
41	223000	223000	413,58	344,45
42	210000	210000	421,03	328,63
43	198000	198000	426,73	321,79
44	182000	182000	425,09	303,15
45	167000	167000	418,53	291,61
46	152000	152000	422,07	282,23
47	139000	139000	434,71	279,03
48	129000	129000	444,79	278,38
49	122000	122000	457,31	285,29
50	110000	110000	444,33	276,03
51	100000	100000	435,03	278,03
52	90000	90000	429,43	281,83
53	82000	82000	437,27	283,11
54	74000	74000	437,63	277,79
55	68000	68000	450,51	275,07
56	68000	68000	500,15	296,15
57	68000	68000	555,23	324,71
58	68000	68000	617,11	362,79
59	68000	68000	685,79	402,23
60	68000	68000	759,91	450,51
61	68000	68000	839,47	500,15
62	68000	68000	925,15	555,23
63	68000	68000	1018,31	617,11
64	68000	68000	1120,99	685,79
65	68000	68000	1233,19	759,91
66	15543,03	25047,85	309,87	309,87
67	14331,32	22725,53	309,87	309,87
68	13187,02	20644,39	309,87	309,87
69	12163,84	18751,67	309,87	309,87
70	11037,88	17044,15	309,87	309,87

ESEMPIO CALCOLO SCATTI DIRIGENTI**CASO 1 - Dirigente assunto con tale qualifica in data 1° marzo 1972**

Sviluppo scatti con applicazione della tabella allegata all'art. 3 accordo 22 aprile 1986.

Assunzione 1.03.1972				
I	scatto triennale	1.03.1975	1.10.1972 1.10.1974 1.10.1976 (1)	anzianità convenzionale I scatto biennale II scatto biennale
II	scatto triennale	1.03.1978	1.10.1978	III scatto biennale
III	scatto triennale	1.03.1981	1.10.1980 1.10.1982	IV scatto biennale V scatto biennale
IV	scatto triennale	1.03.1984	1.10.1984	VI scatto biennale
	Tabella	1.10.1986	1.10.1986 1.10.1988	VII scatto biennale (2) VIII scatto biennale

Alla data del 31 dicembre 1985, cioè prima della entrata in vigore del CCNL 22 aprile 1986 che ha modificato la disciplina degli scatti, il trattamento economico esclusa la contingenza e l'elemento di maggiorazione è il seguente:

Minimo contrattuale	Scatti d'anzianità
L. 1.850.000	(4 triennali x 170.000) = L. 680.000 (A)

Con il 1986 entra in vigore la nuova disciplina degli scatti che prevede, fra l'altro, gli scatti biennali e l'"integrazione al minimo" al fine del rispetto del trattamento minimo riferito alla fascia di anzianità.

(1) congelamento all'1.01.1978

(2) ricostruzione anzianità a ritroso

(A) Il dirigente, avendo un trattamento economico pari a quello previsto dal CCNL, senza superminimi, ha percepito, a titolo di scatti di anzianità, secondo la normativa vigente al 31.12.85, la differenza fra la sua retribuzione di fatto ed il minimo retributivo aumentato dell'importo relativo agli scatti di anzianità (art. 4, accordo 12.07.84) ottenendo, sostanzialmente, un ricalcolo sul valore di scatto di £. 170.000, di tutti gli scatti da lui maturati compresi il primo compiuto in data precedente al 1978, altrimenti congelato.

La retribuzione di fatto di tale dirigente esclusa la contingenza e l'elemento di maggiorazione si sviluppa, pertanto, nel seguente modo:

Data	1.01.1986 ^(B)	1.03.1986 ^(C)	1.10.1986 ^(D)	
Minimo contrattuale	2.050.000	2.050.000	2.050.000	
Scatti anzianità	680.000	680.000	955.000	
Totale	2.730.000	2.730.000	3.005.000	
Integrazione al minimo	255.000	405.000	130.000	
Minimo riferito all'anzianità	2.985.000	3.135.000	3.135.000	

Data	1.01.1987 ^(E)	1.01.1988 ^(F)	1.03.1988 ^(G)	1.10.1988 ^(H)
Minimo contrattuale	2.200.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Scatti anzianità	955.000	955.000	955.000	1.280.000
Totale	3.155.000	3.455.000	3.455.000	3.780.000
Integrazione al minimo	130.000	340.000	525.000	200.000
Minimo riferito all'anzianità	3.285.000	3.795.000	3.980.000	3.980.000

(B) Entra in vigore il nuovo minimo che, riferito alla anzianità nella qualifica dalla data effettiva della assunzione (6 bienni) è pari a L. 2.985.000. L'integrazione al minimo, necessaria per raggiungere tale importo, è pari a L. 255.000.

(C) Il dirigente raggiunge il settimo biennio di anzianità nella qualifica, pertanto la sua retribuzione di fatto, esclusa contingenza ed elemento di maggiorazione, non può essere inferiore a L. 3.135.000.

(D) Il dirigente, sulla base della tabella allegata all'art. 3, accordo 22 aprile 1986, matura un altro scatto di anzianità (L. 185.000), ricalcola gli scatti, ricostruiti biennialmente a ritroso, sul valore di L. 150.000, purché successivi al 1978 (4 x 150.000), mantiene congelato l'importo riferito al periodo precedente al 1978 (L. 170.000). L'integrazione al minimo si riduce dunque a L. 130.000, risultando solo questa la differenza utile al raggiungimento del minimo relativo alla sua fascia di anzianità.

(E) Aumenta il minimo rimanendo invariato il resto.

(F) Entra in vigore il nuovo contratto che stabilisce il nuovo minimo riferito a 7 bienni di anzianità in L. 3.795.000. Viene, conseguentemente, elevata, nel caso di specie, l'integrazione al minimo.

(G) Il dirigente raggiunge l'ottavo biennio di anzianità nella qualifica ed ottiene un ulteriore aumento della integrazione al minimo.

(H) Il dirigente matura un altro scatto (L. 185.000) e fruisce del ricalcolo degli scatti successivi al 1978 (L. 185.000 x 5). Rimane fermo lo scatto precedente al 1978 (L. 170.000). L'integrazione al minimo scende, di conseguenza, a L. 200.000 utili a garantire il trattamento minimo mensile.

CASO 2 - Dirigente con superminimo di L. 400.000.

Alla data del 31 dicembre 1985, cioè prima della entrata in vigore del CCNL 22 aprile 1986 che ha modificato la disciplina degli scatti, il trattamento economico, esclusa la contingenza e l'elemento di maggiorazione, è il seguente:

Minimo contrattuale	Superminimo	Scatti anzianità
		(4 triennali di cui 1 congelato)
L. 1.850.000	L. 400.000	L. 562.200 ^(A)

Con il 1986 entra in vigore la nuova disciplina degli scatti che prevede, fra l'altro, gli scatti biennali e l'"integrazione al minimo" al fine del rispetto del trattamento minimo riferito alla fascia di anzianità.

La retribuzione di fatto di tale dirigente esclusa la contingenza e l'elemento di maggiorazione si sviluppa, pertanto, nel seguente modo:

Data	1.01.1986 ^(B)	1.03.1986 ^(C)	1.10.1986 ^(D)
Minimo contrattuale	2.050.000	2.050.000	2.050.000
Scatti anzianità	562.200	562.200	837.200
Superminimo	400.000	400.000	400.000
Totale	3.012.200	3.012.200	3.287.200
Integrazione al minimo	-	122.800	-
Minimo riferito all'anzianità	(2.985.000)	3.135.000	(3.135.000)

(A) Il dirigente, avendo un trattamento economico superiore a quello previsto dal CCNL, ha maturato 1 scatto congelato pari a £. 52.200 e 3 scatti del valore di £. 170.000, in atto al 1° marzo 1984.

(B) Entra in vigore il nuovo minimo che, riferito alla anzianità nella qualifica dalla data effettiva della assunzione (6 bienni) è pari a £. 2.985.000. L'integrazione al minimo non è necessaria.

(C) Il dirigente raggiunge il settimo biennio di anzianità nella qualifica, pertanto la sua retribuzione di fatto, esclusa contingenza ed elemento di maggiorazione, non può essere inferiore a £. 3.135.000. Riceve una integrazione al minimo di £. 122.800.

(D) Il dirigente, sulla base della tabella allegata all'art. 3, accordo 22 aprile 1986, matura un altro scatto di anzianità (£. 185.000), ricalcola gli scatti, ricostruiti biennialmente a ritroso, sul valore di £. 150.000, purché successivi al 1978 (4 x 150.000), mantiene congelato l'importo riferito al periodo precedente al 1978 (£. 52.200), l'integrazione al minimo non deve essere più corrisposta perché la retribuzione di fatto, dedotta la contingenza e l'elemento di maggiorazione, è superiore al minimo riferito alla anzianità nella qualifica.

Data	1.01.1987^(E)	1.01.1988^(F)	1.03.1988^(G)	1.10.1988^(H)
Minimo contrattuale	2.200.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Scatti anzianità	837.200	837.200	837.200	1.162.200
Superminimo	400.000	400.000	400.000	400.000
Totale	3.437.200	3.737.200	3.737.200	4.062.200
Integrazione al minimo	-	57.800	242.800	-
Minimo riferito all'anzianità	(3.285.000)	3.795.000	3.980.000	(3.980.000)

(E) Aumenta il minimo rimanendo invariato il resto.

(F) Entra in vigore il nuovo contratto che stabilisce il nuovo minimo riferito a 7 bienni di anzianità in £. 3.795.000. Viene, conseguentemente, corrisposta nel caso di specie, l'integrazione al minimo di £. 57.800.

(G) Il dirigente raggiunge l'ottavo biennio di anzianità nella qualifica ed ottiene un ulteriore aumento della integrazione al minimo.

(H) Il dirigente matura un altro scatto (£. 185.000) e fruisce del ricalcolo degli scatti successivi al 1978 (£. 185.000 x 5). Rimane fermo lo scatto precedente al 1978 (£. 52.200). L'integrazione al minimo, di conseguenza, non deve più essere corrisposta.

ALLEGATO U

AUMENTO RETRIBUTIVO

Gli accordi di rinnovo del 17 giugno 1997, 22 dicembre 1999, 25 gennaio 2001 e 27 maggio 2004 hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile e che vengono conferiti a titolo di aumento retributivo ai dirigenti in base alla decorrenza della loro nomina o assunzione.

Gli importi lordi mensili di tali incrementi sono i seguenti:

?? dal 1° luglio 1997	L. 325.000	(167,85 Euro)
?? dal 1° gennaio 1998	L. 225.000	(116,20 Euro)
?? dal 1° gennaio 2000	L. 200.000	(103,29 Euro)
?? dal 1° luglio 2000	L. 400.000	(206,58 Euro)
?? dal 1° gennaio 2002	L. 520.000	(268,56 Euro)
?? dal 1° luglio 2004		210,00 Euro
?? dal 1° gennaio 2005		125,00 Euro
?? dal 1° gennaio 2006		120,00 Euro

Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi dovuti per gli anni dal 2002 al 2006, a titolo di aumento retributivo, in base alla decorrenza della nomina o assunzione del dirigente:

data nomina dirigente		Superminimo contrattuale			
dal	al	dal 1°/01/2002	dal 1°/07/2004	dal 1°/01/2005	dal 1°/01/2006
	30/06/97	862,48	1.072,48	1.197,48	1.317,48
01/07/97	31/12/97	694,63	904,63	1.029,63	1.149,63
01/01/98	31/12/99	578,43	788,43	913,43	1.033,43
01/01/00	30/06/00	475,14	685,14	810,14	930,14
01/07/00	31/12/01	268,56	478,56	603,56	723,56
01/01/02	27/05/04	---	210,00	335,00	455,00
28/05/04	31/12/04	---	---	125,00	245,00
01/01/05	31/12/05	---	---	---	120,00
01/01/06		---	---	---	---