

## ALLEGATO A

### **REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA**

#### **Art. 1**

1. La Commissione paritetica prevista dall'art. 43 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.

## **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 C

### AUMENTO RETRIBUTIVO

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

Gli importi lordi mensili dei suddetti incrementi sono i seguenti:

- dal 1° luglio 1997 L. 325.000 (**167,85 Euro**)
- dal 1° gennaio 1998 L. 225.000 (**116,20 Euro**)
- dal 1° gennaio 2000 L. 200.000 (**103,29 Euro**)
- dal 1° luglio 2000 L. 400.000 (**206,58 Euro**)
- dal 1° gennaio 2002 L. 520.000 (**268,56 Euro**)
- dal 1° luglio 2004 **210,00 Euro**
- dal 1° gennaio 2005 **125,00 Euro**
- dal 1° gennaio 2006 **120,00 Euro**
- dal 1° gennaio 2008 **200,00 Euro**
- dal 1° gennaio 2009 **150,00 Euro**
- dal 1° gennaio 2010 **150,00 Euro**

Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi dovuti per gli anni dal 2006 al 2010, a titolo di aumento retributivo, in base alla decorrenza della nomina o assunzione del dirigente:

Data nomina dirigente		Superminimo contrattuale			
dal	al	dal 1°/01/2006	dal 1°/01/2008	dal 1°/01/2009	dal 1°/01/2010
	30/06/97	1.317,48	1.517,48	1.667,48	1.817,48
01/07/97	31/12/97	1.149,63	1.349,63	1.499,63	1.649,63
01/01/98	31/12/99	1.033,43	1.233,43	1.383,43	1.533,43
01/01/00	30/06/00	930,14	1.130,14	1.280,14	1.430,14
01/07/00	31/12/01	723,56	923,56	1.073,56	1.223,56
01/01/02	27/05/04	455,00	655,00	805,00	955,00
28/05/04	31/12/04	245,00	445,00	595,00	745,00
01/01/05	31/12/05	120,00	320,00	470,00	620,00
01/01/06	23/01/08	---	200,00	350,00	500,00
24/01/08	31/12/08	---	---	150,00	300,00
01/01/09	31/12/09	---	---	---	150,00
01/01/10		---	---	---	---

Sono fatti salvi gli eventuali assorbimenti derivanti dalla revisione del minimo contrattuale per effetto del disposto di cui all'articolo 1 dell'accordo del 23 gennaio 2008, (rif. Allegati D e H).

## **INTERPRETAZIONE CONGIUNTA**

### **Chiarimenti in merito all'applicazione degli articoli 1 e 2 dell'accordo 23 gennaio 2008 di rinnovo del CCNL 27 maggio 2004 e successive modificazioni, per i dirigenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi**

Premesso che

le Parti contraenti, nell'incrementare a decorrere dal 1° gennaio 2008 il minimo contrattuale mensile da 3.000 a 3.500 euro lordi, hanno inteso principalmente stabilire una soglia di ingresso più realistica ed adeguata a quanto il mercato del lavoro di fatto riconosce ai dirigenti d'azienda, in considerazione anche della clausola di salvaguardia di cui all'art. 4, comma 5, del ccnl 27 maggio 2004, che stabilisce che la retribuzione del dirigente non può essere inferiore a quella del quadro o dell'impiegato meglio retribuito in azienda,

si chiarisce che

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

e che

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

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

1. eventuali superminimi individuali o incrementi di merito comunque denominati, concessi dall'azienda con clausola di assorbibilità;
2. eventuali superminimi individuali o incrementi di merito comunque denominati, concessi dall'azienda anche in mancanza di espressa clausola di assorbibilità;
3. eventuali anticipazioni o acconti per futuri miglioramenti contrattuali;

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

In conclusione,

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

Pertanto,

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

ALLEGATO E

## **ACCORDO 3 MAGGIO 2006**

L'anno 2006, il giorno 3 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 modifica, ai sensi della Legge 24 febbraio 2006, n. 104, dell'articolo 19 del Testo Unico 27 maggio 2004 per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

### **Art. 1**

Con effetto dall'entrata in vigore della Legge 24 febbraio 2006, n. 104, l'art. 19 del Testo Unico 27 maggio 2004 è sostituito dal seguente:

"Art. 19 – Maternità e paternità

1. Per il congedo di maternità, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione mensile di fatto.
2. Per effetto del Legge 24 febbraio 2006 n. 104 , il trattamento retributivo previsto al comma precedente è costituito da una indennità pari all'80% della retribuzione – posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro – e da una integrazione della suddetta indennità a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto cui la lavoratrice madre o, nelle situazioni previste dall'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
3. Ai sensi dell'art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, alla lavoratrice madre e al lavoratore padre, fino al terzo anno di vita del bambino, per i periodi di congedo parentale è dovuta – a carico dell'INPS – un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione suddetta, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.
4. Nel caso in cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, si avvalgano dei permessi di cui all'art. 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità dovuta dall'INPS, corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
5. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia".

Per CONFCOMMERCIO  
Carlo Sangalli

Per MANAGERITALIA  
Claudio Pasini

## **ACCORDO 19 FEBBRAIO 2007**

Accordo Ponte tra CONFCOMMERCIO e MANAGERITALIA

In previsione del rinnovo del CCNL 27 Maggio 2004 per i dirigenti del terziario, scaduto il 31 Dicembre 2006, si è stipulato il presente accordo che avrà validità fino all'avvenuto rinnovo del CCNL 27 Maggio 2004.

### **Art. 1 – Dirigenti di prima nomina (DPN)**

A seguito dell'esito favorevole avuto dalla sperimentazione delle agevolazioni contributive per le aziende in caso di assunzione e/o nomina dei DPN, le parti concordano di prorogare tale istituto sino al rinnovo del suddetto CCNL e comunque, nell'eventualità di un mancato rinnovo, non oltre il 31 luglio 2007.

### **Art. 2 – Previdenza complementare Fondo "Mario Negri"**

A seguito dell'emanazione delle norme contenute nella Finanziaria 2007, relative al conferimento del TFR a fondi di previdenza complementare, a decorrere dal 1° gennaio 2007, l'art. 25 del TU 27 maggio 2004 è integrato nella seguente maniera:

- al comma 1, dopo le parole "... trattamento di previdenza" aggiungere la parola "complementare";
- dopo il comma 1, aggiungere i seguenti:

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

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

- dopo il comma 6 aggiungere il seguente:

*"6 bis. Il Fondo Mario negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito."*

- al comma 8, dopo le parole "... commi precedenti" aggiungere le parole "ed il TFR conferito".

CONFCOMMERCIO  
Carlo Sangalli

MANAGERITALIA  
Claudio Pasini

ALLEGATO G

## **ACCORDO 15 NOVEMBRE 2007**

L'anno 2007, il giorno 15 del mese di novembre in Milano

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 modifica dell'articolo 27 del C.C.N.L. 27 maggio 2004 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

### **Articolo Unico - Assistenza Sanitaria Integrativa (FASDAC)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2007, il comma 1 dell'art. 27 del Testo Unico 27 maggio 2004 è modificato come segue:

*"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 fissato - per il 2007 - nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:*

- a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;*
- b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa ;*
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio".*

### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le Parti, con particolare riferimento alle previsioni contenute nel disegno di Legge Finanziaria per il 2008, si impegnano ad intervenire tempestivamente al fine di concordare le necessarie revisioni della normativa contrattuale, statutaria e regolamentare del Fondo Mario Besusso, qualora sopraggiungessero modifiche legislative volte a ridisegnare la normativa applicabile, anche sotto l'aspetto fiscale, ai fondi di assistenza sanitaria integrativa.

PER CONFCOMMERCIO

Carlo Sangalli

PER MANAGERITALIA

Claudio Pasini

ALLEGATO H

## **ACCORDO 23 GENNAIO 2008**

L'anno 2008, il giorno 23 del mese di gennaio 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 27 maggio 2004 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

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

### **Art. 1 - Minimo contrattuale mensile**

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

2. L'aumento del minimo contrattuale mensile ai sensi del comma precedente, pari ad Euro 500,00 (cinquecento/00) mensili lorde, sarà assorbito - fino a concorrenza - da eventuali superminimi concessi ad personam, finanche con clausola di non assorbibilità, entro la data di stipula del presente accordo.

3. In caso di retribuzioni che alla data di stipula del presente contratto siano complessivamente inferiori al nuovo importo del minimo contrattuale di cui al comma 1, il raggiungimento di tale minimo sarà realizzato mediante l'assorbimento degli aumenti di cui al comma 1 dell'articolo 2, fino a concorrenza dell'importo di 3.500,00 euro, fermo restando il diritto al percepimento parziale o totale degli aumenti alle scadenze previste.

### **Art. 2 - Aumento retributivo**

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 200,00 (duecento/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2008, un aumento pari a euro 150,00 (centocinquanta/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2009 ed un

aumento pari a euro 150,00 (centocinquanta/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2010.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel corso degli anni di vigenza del presente contratto è previsto l'aumento retributivo con decorrenza nell'anno successivo.

3. Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2006 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.

4. Le Parti si danno reciproco impegno di incontrarsi entro il dicembre 2009 per valutare la congruità della terza tranche di aumento con decorrenza 1° gennaio 2010, in funzione dell'andamento dell'inflazione programmata, al fine di poterne rivedere l'importo in misura crescente.

### **Art. 3 – Una tantum**

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2007 – 31 dicembre 2007, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2007, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di febbraio 2008, un importo "una tantum" di euro 1.500,00 (millecinquecento/00) lordi, a titolo di arretrati retributivi maturati nell'anno 2007.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2007 – 31 dicembre 2007, 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 2006, 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 – Retribuzione variabile**

L'articolo 10 del ccnl 27 maggio 2004 è sostituito dal seguente:

#### **"Art. 10 – Retribuzione variabile**

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

fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

2. Nell'ipotesi di variazione delle norme di legge vigenti sulla materia, al fine di poter usufruire delle agevolazioni in merito alla decontribuzione e defiscalizzazione, gli accordi di cui al comma precedente dovranno essere depositati presso le Commissioni di cui all'art. 43 bis del presente contratto, istituite a livello provinciale, regionale o interregionale.

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

#### **Art. 5 – Assistenza Sanitaria Integrativa (FASDAC)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2007, il comma 1 dell'art. 27 del Testo Unico 27 maggio 2004 è modificato come segue:

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

- a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
- b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio".

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

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

#### **Art. 6 – DPN**

1. Le Parti concordano di confermare con riferimento alle assunzioni e/o nomine di DPN che interverranno nel corso del quadriennio 2007/2010, anche a tempo determinato, le agevolazioni contributive di cui agli articoli 25, comma 5, e 26, comma 4, del ccnl 27 maggio 2004, ove ciò non contrasti con accordi di miglior favore per i DPN assunti nel secondo semestre 2007.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2008 non verrà riconosciuto l'ulteriore triennio di agevolazioni contributive previsto al comma 3 dell'articolo 26 in caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al Sud e con sede di lavoro nel Sud Italia.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2007, al comma 4 dell'articolo 26 dopo le parole "come da tabella allegata all'accordo di rinnovo del 27 maggio 2004" viene aggiunto "e successive modificazioni".

### **Art. 7 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti**

All'art. 21 del ccnl 27 maggio 2004 viene aggiunta la seguente:

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

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

### **Art. 8 – Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione**

Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 50 anni compiuti, le Parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni Paritetiche di cui all'art. 43 bis del ccnl, così disciplinate:

- il minimo contrattuale mensile di cui all'art. 1 del presente accordo e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;
- per il secondo anno fino al massimo del 10%;
- per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal ccnl vigente;
- per le aziende che assumano il dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti si applica, per un anno, il trattamento agevolativo previsto per il DPN, di cui all'art. 28 del ccnl;
- il minimo contrattuale previsto dal presente articolo dovrà essere accompagnato da una retribuzione variabile da concordarsi tra le parti all'atto dell'assunzione e calcolata in misura non inferiore all'50% del minimo contrattuale di volta in volta applicato nel triennio.

Al termine del triennio considerato, le Parti potranno contrattare nuovamente la percentuale di retribuzione variabile applicata, fermo restando il minimo contrattuale di cui all'art. 1 del presente accordo e future modificazioni.

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

Il mancato deposito presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 43 bis rende inapplicabili le disposizioni previste nel presente articolo.

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

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

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

### **Art. 9 – Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile**

Nel ccnl 27 maggio 2004 viene inserito il seguente articolo 43 bis:

“La Commissione Paritetica di cui all'art. 43 del ccnl 27 maggio 2004, oltre che in materia di accordi di conciliazione, è competente anche per accogliere il deposito degli accordi per la retribuzione variabile di cui all'art. 10 del ccnl e degli accordi di cui all'articolo 8, per la retribuzione variabile del dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti”.

### **Art. 10 – Outplacement**

L'art. 36 del ccnl 27 maggio 2004 è modificato come segue:

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

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

### **Art. 11 – Collegio di conciliazione ed arbitrato**

Il comma 17 dell'art. 30 del ccnl 27 maggio 2004 è modificato come segue:

“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 50 ed i 64 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;
- 8 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;

- 7 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;
- 4 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 61 e i 64 anni compiuti.

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

### **Art. 12 – Licenziamento**

1. All'art. 35 del ccnl 27 maggio 2004, con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° luglio 2008, viene aggiunto il seguente comma 5bis:

“5 bis. In caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da quelle di cui all'art. 33, comma 1, eventualmente integrate dalle mensilità necessarie per conseguire l'effettivo accesso alla pensione”.

### **Art. 13 – Fondo Mario Negri**

I commi 3, 4 e 5 dell'art. 25 del ccnl 27 maggio 2004, sono modificati come segue:

“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. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'11,15% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'11,35% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010.

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, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010.

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. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo a decorrere dall'anno 2007 è pari al 3,00%, a decorrere dall'anno 2008 è pari al 3,30%, a decorrere dall'anno 2009 è pari al 3,60% ed a decorrere dall'anno 2010 è pari al 3,90%, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 4".

**Art. 14 – Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2007, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2010.

Per **CONFCOMMERCIO**

Carlo Sangalli

Per **MANAGERITALIA**

Claudio Pasini

## ALLEGATO I

### **CHIARIMENTI IN MERITO AL CALCOLO DELL'INDENNITÀ RISARCITORIA PER LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO**

Estratto dalla Nota Informativa Confcommercio del 6 giugno 1994 (DISIND, ZAB/pn, Com. n. 35, Prot. n. 02212, pagg. 4 e 5) avente come oggetto: "CCNL Dirigenti - Ipotesi di accordo 24 maggio 1994".

... omissis ...

#### **Art. 3 bis**

In calce all'art. 28 del vigente CCNL (collegio di conciliazione e arbitrato, ndr), le parti hanno inteso chiarire le modalità di calcolo dell'indennità supplementare, relativamente alla quale fino ad oggi si è fatto genericamente riferimento all'art. 31 del CCNL (indennità sostitutiva del preavviso). Il chiarimento a verbale spiega, infatti, che il richiamo al citato art. 31 del CCNL rimane fermo, ad eccezione che per il disposto del sesto comma dell'art. 31 stesso, in quanto incompatibile.

Pertanto, ai fini del calcolo dell'indennità supplementare complessiva (art. 28, commi 15, 16 e 17 del CCNL), non si applicano tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali ed assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e le loro eventuali variazioni.

L'indennità supplementare, infatti, a differenza di quella sostitutiva del preavviso, ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzioni di alcun tipo e dovrà essere computata, quindi, sull'ultima retribuzione in atto, compresi tuttavia i ratei delle mensilità supplementari e delle ferie e gli effetti sul trattamento di fine rapporto, così come avviene per l'indennità sostitutiva del preavviso richiamata.

... omissis ...

## 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.

**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 <sup>1</sup>.
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.

---

<sup>1</sup> 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).

# Sommario

## COSTITUZIONE DELLE PARTI

## NOTA DI INTENTI

### PARTE PRIMA – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

- Art. 1 - Applicabilità
- Art. 2 - Assunzione e nomina
- Art. 3 - Periodo di prova

### PARTE SECONDA – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 4 - Determinazione degli elementi della retribuzione
- Art. 5 - Minimo contrattuale mensile
- Art. 6 - Aumento retributivo
- Art. 7 - Elemento di maggiorazione
- Art. 8 - Mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima)
- Art. 9 - Scatti di anzianità
- Art. 10 - Retribuzione variabile

### PARTE TERZA – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

- Art. 11 - Etica del servizio
- Art. 12 - Prestazione lavorativa e festività
- Art. 13 - Ferie
- Art. 14 - Congedo matrimoniale
- Art. 15 - Aspettativa
- Art. 16 - Trasferimento
- Art. 17 - Trasferte e missioni
- Art. 18 - Malattia e infortunio
- Art. 19 - Maternità e paternità
- Art. 20 - Trasferimento di proprietà dell'azienda
- Art. 21 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti
- Art. 22 - Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese
- Art. 23 - Responsabilità civili e penali
- Art. 24 - Mutamento di posizione

### PARTE QUARTA – ISTITUTI INTEGRATIVI E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

- Art. 25 - Previdenza complementare
- Art. 26 - Previdenza integrativa individuale
- Art. 27 - Assistenza sanitaria integrativa
- Art. 28 - Dirigenti di prima nomina (DPN)
- Art. 29 - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

### PARTE QUINTA – FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

- Art. 30 - Rappresentanze sindacali aziendali
- Art. 31 - Collegio di conciliazione e arbitrato
- Art. 32 - Commissione di clima sul mobbing

## PARTE SESTA – CESSAZIONE DEL RAPPORTO

- Art. 33 - Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 34 - Dimissioni
- Art. 35 - Dimissioni per giusta causa
- Art. 36 - Licenziamento
- Art. 37 - Outplacement
- Art. 38 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 39 - Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto
- Art. 40 - Indennità in caso di morte

## PARTE SETTIMA – DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

- Art. 41 - Disposizioni generali
- Art. 42 - Condizioni di miglior favore
- Art. 43 - Controversie di interpretazione e applicazione
- Art. 44 - Controversie individuali di lavoro
- Art. 45 - Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile
- Art. 46 - Decorrenza e durata

Allegato A – Regolamento della Commissione Paritetica

Allegato B – Pronuncia della Commissione Paritetica

Allegato C – Aumento Retributivo

Allegato D – Interpretazione Congiunta in merito all'applicazione degli articoli 1 e 2 dell'accordo 23 gennaio 2008

Allegato E – Accordo 3 maggio 2006

Allegato F – Accordo 19 febbraio 2007

Allegato G – Accordo 15 novembre 2007

Allegato H – Accordo 23 gennaio 2008

Allegato I – Chiarimenti in merito al calcolo dell'indennità risarcitoria per licenziamento ingiustificato

Allegato L – Nota di intenti

Allegato M – Elemento di maggiorazione