

CCNL Dirigenti Commercio

Accordo di rinnovo del 21 luglio 2016

Costituzione delle parti

Il 21 luglio 2016, in Roma tra:

- la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. – CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia;

e

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

si è stipulata la seguente ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL 31 luglio 2013 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, che avrà piena vigenza a seguito dell'approvazione da parte degli Organismi Direttivi delle parti contraenti.

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.

Articolo 6

Aumento retributivo

(1)

1. Fermo restando il minimo base di cui al precedente art. 5, ~~comma 4~~, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 80,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2017, un aumento pari a euro 100,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2018 e un aumento pari a euro 170,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2018.

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

3. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità. ~~da somme concesso dalle aziende in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici.~~

(1) Cfr. allegato E al CCNL 31 luglio 2013 per importo Una Tantum mese di ottobre 2011 ed allegato C per riepilogo importi relativi agli aumenti retributivi.

Articolo 13

Ferie

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

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

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

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

5. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, la retribuzione sarà computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio.
6. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite dalla relativa indennità per ferie non godute, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni. L'indennità per le ferie non godute deve essere erogata entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.
7. Ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva delle ferie, la quota giornaliera di retribuzione si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.
8. La cessazione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
9. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.
10. In caso di interruzione delle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico del datore di lavoro.
11. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia regolarmente comunicata al datore di lavoro.
12. Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.

Articolo 18

Malattia ed infortunio

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo ~~di~~ massimo di 240 giorni in un anno solare (1), ~~dodici mesi~~, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, documentato da regolari certificati medici, è in facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto ovvero, sussistendo i requisiti, quella prevista nel successivo art. 18 bis.
3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39, comma 5.
4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.
5. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'Inail (ai sensi del T.U. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
6. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.
7. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:
 - a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
 - b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

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

Articolo 18 bis

Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Articolo 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 od aggiornamento particolarmente mirato alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.~~

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

~~2. In particolare:~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Cfr. Allegato E.

Articolo 25

Previdenza complementare

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

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

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

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

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

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari (1) all'1,84% a decorrere dal 1° gennaio 2011, all'1,87% a decorrere dal 1° gennaio 2012, all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013, ed all'1,95% a decorrere dal 1° gennaio 2014, all'1,99% a decorrere dal 1° gennaio 2015, al 2,03% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 2,07% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 2,11% a decorrere dal 1° gennaio 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 26

Previdenza Integrativa Individuale

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 27

Assistenza sanitaria integrativa

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

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

- b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa. A decorrere dal 1° ottobre 2011, il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno, elevato al 2,46% a decorrere dal 1° gennaio 2014. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,51% in ragione d'anno, elevato al 2,56% in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 2018;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.
2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti in servizio ed ai proscrittori 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 proscrittore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.
6. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. A decorrere dal 1° ottobre 2011, la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 1.985,13, elevata a 2.008,10 euro a decorrere dal 1° gennaio 2014, a 2.032,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2016 ed a 2.054,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2018. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.
7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.
8. Il Fondo di Assistenza Sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione "Mario Besusso" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.
9. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli organi di amministrazione del Fondo stesso.
10. Le parti, preso atto che l'andamento del piano di riordino del FASDAC sta proseguendo nel rispetto degli obiettivi, confermano i contenuti di cui all'allegato 2 dell'accordo del 27 settembre 2011 (all. E del C.C.N.L. del 31 luglio 2013). Le parti confermano, altresì, che l'adeguamento del 2% si applica al contributo di solidarietà di cui al 1° comma, lett. b) del presente articolo ed analogamente ad una quota pari ad euro 1.130,12, come rivalutata nei successivi adeguamenti, posta a carico dei pensionati diretti. Nella vigenza del presente rinnovo tale adeguamento del 2% si applica per l'anno 2016, nonché di un ulteriore 2% per l'anno 2018 su una quota pari ad euro 1.148,50, come rivalutata nel 2016.

Dichiarazione delle Parti

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

Dichiarazione congiunta

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

Articolo 28

Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

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

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

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

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

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

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

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

5. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 21 e 27 del CCNL 31 luglio 2013, per la previdenza complementare di cui all'art. 25, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il TFR al Fondo Mario Negri.

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 29

Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

1. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 48 50 anni compiuti, le Parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni Paritetiche di cui all'art. 33 del C.C.N.L., così disciplinate:

- il minimo contrattuale mensile di cui all'art. 5 del presente C.C.N.L. e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;
- per il secondo anno fino al massimo del 10%;
- per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal C.C.N.L. vigente;
- per le aziende che assumano il dirigente di età non inferiore a 48 50 anni compiuti si applica, per un anno, il trattamento agevolativo previsto ~~per il DPN, di cui~~ dall'art. 28, comma 1, del C.C.N.L.;
- ~~il minimo contrattuale previsto dal presente articolo dovrà essere accompagnato da una retribuzione variabile da concordarsi tra le parti all'atto dell'assunzione o calcolata in misura non inferiore all'50% del minimo contrattuale di volta in volta applicato nel triennio.~~

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 30

Dirigente temporaneo

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

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

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

Articolo 32

Controversie individuali di lavoro

la commissione paritetica territoriale di conciliazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- 2) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
- 3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

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

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

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

Articolo 34

Collegio Arbitrale

1. Ai sensi della Legge 24 novembre 2010, n. 183 è istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio Arbitrale che opererà ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c. e che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

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

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

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

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

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

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

8. Ciascuna delle parti, anche qualora il tentativo di conciliazione di cui all'art. 32 del presente contratto non riesca, può promuovere il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11/8/73 n. 533.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

| | |
|-----------------------------|----------------------|
| - fino a 4 anni | da 4 a 8 mensilità |
| - oltre 4 a fino 6 anni | da 6 a 12 mensilità |
| - oltre 6 e fino a 10 anni | da 8 a 14 mensilità |
| - oltre 10 e fino a 15 anni | da 10 a 16 mensilità |
| - oltre i 15 anni | da 12 a 18 mensilità |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21. Le parti si danno atto che:

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

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

Chiarimento a verbale

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

Nota a verbale

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

Articolo 39

Licenziamento

1. Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione.
2. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio Arbitrale di cui all'art. 34. Il Collegio Arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.
3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.
5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, comunicato a far data dal 1° settembre 2016, da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:
 - 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;
 - 8 mesi: da quattro fino a dieci ~~otto~~ anni di servizio;
 - 10 mesi: da dieci ~~otto a dodici~~ fino a quindici anni di servizio;
 - 12 mesi: oltre i quindici ~~dodici~~ anni di servizio;
6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.
7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.
8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.
9. Nel caso di assenze del dirigente che si verificano per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.
10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.
11. Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

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

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

Articolo 40

Outplacement

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, diverso da giusta causa, o di risoluzione consensuale nelle sedi conciliative, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.

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

Produttività e benessere

1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti la Responsabilità Sociale di Impresa e in conformità agli impegni e ai contenuti della Nota di Intenti, riportata in allegato I al Testo Unico 31 luglio 2013, si impegnano a promuovere e a sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.

2. In quest'ottica le Parti convengono sull'opportunità di prevenire forme di obsolescenza professionale e a creare condizioni di integrazione e complementarietà professionale tra lavoratori maturi e giovani.

Articolo 47

Decorrenza e durata

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

Allegato

Il 21 luglio 2016, in Roma

tra:

- Confcommercio - Imprese per l'Italia;

- e

- ManagerItalia.

Le parti

Condividono che la bilateralità sia un'opportunità per le imprese e i dirigenti.

Confermano che la bilateralità deve essere un modello evoluto di confronto, partecipazione e condivisione per diffondere una cultura della rappresentanza che affermi la centralità delle imprese e dei loro dirigenti.

Si impegnano nella creazione di un modello per generare proselitismo, fidelizzazione e una diffusa membership fondata sui valori e sui tratti distintivi specifici del terziario.

Perseguono l'obiettivo della reciproca contaminazione e la socializzazione di buone pratiche per lo sviluppo sostenibile di progetti, strumenti e servizi innovativi, tesi allo sviluppo delle imprese, a una maggiore diffusione di cultura manageriale e alla massima soddisfazione delle imprese e dei dirigenti.

Promuovono, nel reciproco interesse, una continua analisi di contesto per cogliere i segnali di cambiamento nei sistemi di impresa e nei ruoli professionali, con l'obiettivo di proporre politiche e interventi a sostegno dell'innovazione culturale e di crescita delle rispettive Organizzazioni.

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

Le Parti concordano che per la corretta applicazione dei principi sopra esposti:

- nell'ambito del processo di individuazione delle professionalità chiamate ad operare negli Enti/Fondi, sia indispensabile procedere mediante criteri oggettivi che valorizzino l'onorabilità, le capacità e le competenze dei designati dalle Parti Costituenti nei consigli direttivi e nei comitati esecutivi, definendo i limiti temporali per un massimo di due mandati, e le incompatibilità degli stessi rispetto anche al possesso di partecipazioni e/o ruoli di responsabilità ricoperti in società o enti che hanno rapporti di tipo economico con i Fondi contrattuali;
- il personale presente nei Fondi ed Enti, dotato di professionalità adeguate alle funzioni svolte, debba essere inquadrato e retribuito coerentemente con i C.C.N.L. (dipendenti e dirigenti) stipulati da almeno una delle Parti costituenti;
- il ruolo, i compiti e le responsabilità dei direttori, nella gestione delle risorse economiche e del personale, saranno meglio definiti e distinti da quelli in capo agli organi. Saranno inoltre definite modalità e criteri di selezione dei livelli apicali delle strutture bilaterali;
- per le consulenze di professionisti iscritti ad albi, che prevedano anche una componente fiduciaria, i Fondi ed Enti, fermo restando i requisiti di professionalità, dovranno definire accordi quadro finalizzati a salvaguardare la qualità del servizio reso e contenere i costi;
- per l'acquisto di beni e affidamento di servizi da parte dei Fondi ed Enti venga esperita una procedura di selezione e valutazione delle offerte, tesa a garantire la scelta secondo principi di professionalità ed economicità, con specifico riferimento ai costi e alla qualità del servizio reso. Per l'assegnazione si procederà valutando comparativamente almeno tre offerte oppure, ove si tratti di valori e/o estensioni temporali rilevanti, mediante pubblicazione su almeno un quotidiano della procedura di selezione;
- la definizione di budget e dei bilanci deve essere correlata alla programmazione gestionale riferita alle entrate correnti disponibili, nonché coerente con le previsioni contrattuali, salvo specifici accordi tra le Parti;
- si impegnano ad incontrarsi periodicamente, almeno in occasione della definizione dei budget preventivo e in occasione della definizione del bilancio consuntivo di ciascun fondo, per: condividere gli indirizzi strategici, verificare i budget e i bilanci consuntivi, verificare la coerenza tra gestione degli Enti e gli indirizzi strategici;
- Le parti valuteranno congiuntamente, durante la vigenza contrattuale, le opportunità di innovazione che dovessero presentarsi, anche a seguito di possibili evoluzioni giuridico normative.

Tutto ciò premesso le parti convengono

- di impegnarsi, nelle more delle definizioni degli adeguamenti statutari, al rispetto dei contenuti del presente accordo;
- che i principi sopra condivisi vengano recepiti negli statuti e nei regolamenti degli Fondi ed Enti;
- per l'Associazione Antonio Pastore di addivenire, in uno specifico ulteriore accordo, a una declinazione articolata della pariteticità entro giugno 2017.
- Per la definizione dello specifico accordo sull'Associazione Pastore, Confcommercio e Manageritalia avvieranno un percorso congiunto sulle modalità da adottare.