

# DIRIGENTI - Aziende terziario

Decorrenza: 1° gennaio 2011 - Scadenza: 31 dicembre 2014 (\*)

*Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'**accordo di rinnovo 27 settembre 2011** al c.c.n.l. 23 gennaio 2008 (integrato dall'accordo 31 luglio 2013) per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi aderenti alla Confederazione generale italiana del commercio e turismo (Confcommercio - Imprese per l'Italia)*

-----  
(\*) Scadenza così prorogata dall'accordo 31 luglio 2013.

## DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

### ASSUNZIONE

#### Periodo di prova

Il patto di prova può essere convenuto solo per i dirigenti di nuova assunzione, per una durata non superiore a 6 mesi. Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.

### RETRIBUZIONE

#### Retribuzione mensile

#### Minimi tabellari

Il minimo contrattuale mensile è così elevato:

- € 3.600,00, dal 1° ottobre 2011;
- € 3.735,00, dal 1° aprile 2012;
- € 3.890,00, dal 1° luglio 2013.

L'aumento del minimo contrattuale può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali superminimi concessi ad personam.

Fermo restando il minimo base di cui sopra, compete un aumento della retribuzione di fatto pari a:

- € 100, dal 1° ottobre 2011,
- € 135, dal 1° aprile 2012;
- € 155, dal 1° luglio 2013.

Ai dirigenti assunti o nominati successivamente al 1° ottobre 2011, l'aumento retributivo decorre dall'anno successivo a quello di assunzione o nomina.

Gli aumenti di cui sopra possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende in acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali.

#### *Elemento di maggiorazione*

Compete ai dirigenti in forza al 30 giugno 1995, nella misura del 12% degli elementi della retribuzione di fatto utili per il computo del t.f.r. in vigore al 1° gennaio 1995 mentre non spetta ai dirigenti assunti o nominati successivamente al 30 giugno 1995.

A decorrere dal 1° luglio 1995 l'importo dell'elemento in parola viene congelato in cifra fissa.

Qualora il dirigente sia retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, il congelamento di detto importo avviene con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi afferenti al periodo 1° gennaio - 31 dicembre

1995 e l'importo complessivo risultante viene corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal c.c.n.l.

#### *Retribuzione variabile*

Potranno essere stipulati accordi collettivi o individuali per la determinazione dei criteri di quantificazione delle erogazioni economiche legate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali o nel raggiungimento di obiettivi individuali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

#### Una tantum

Con riferimento al periodo 1° gennaio 2011-30 settembre 2011, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2011 ed in forza alla data del 27 settembre 2011 viene corrisposto, con la retribuzione del mese di ottobre 2011, un importo una tantum di € 650, a titolo di arretrati maturati nell'anno 2011.

L'importo di cui sopra viene erogato pro-quota in relazione ai mesi di anzianità di servizio ai dirigenti assunti o nominati nel corso del periodo 1° gennaio 2011-30 settembre 2011 ed in forza al 27 settembre 2011.

L'una tantum - non utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto, né degli altri istituti contrattuali ad eccezione del preavviso o della sua indennità sostitutiva - può essere assorbita, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende a titolo di acconto o anticipazione sui futuri aumenti contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

#### Aumenti periodici di anzianità

I dirigenti hanno diritto, al compimento di ogni biennio di anzianità (\*), ad uno scatto nella misura di € 129,11 mensili, per un massimo di 11 bienni.

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio. In occasione della maturazione di ogni scatto, vengono rivalutati quelli maturati successivamente al 31 dicembre 1977.

Gli scatti di anzianità non possono assorbire altre voci retributive, nè viceversa.

Dal 1° luglio 2004 l'istituto degli aumenti periodici di anzianità è abrogato.

Ai dirigenti in servizio al 30 giugno 2004 quanto già maturato a tale titolo viene incrementato di ulteriori € 258,22 mensili (pari a 2 scatti di anzianità) con i seguenti criteri:

- € 129,11 al momento di quella che sarebbe stata la data di maturazione dello scatto;

- € 129,11 alla scadenza del sesto mese da tale data.

Tale importo non è assorbibile da alcuna voce retributiva.

Ai dirigenti che nel biennio 1° luglio 2004-30 giugno 2006 avrebbero maturato l'11° scatto spetta unicamente la prima delle due tranches.

-----  
(\* ) La maturazione dello scatto decorre dalla data di anzianità aziendale nella qualifica, se coincidente con il primo giorno del mese ovvero dal primo giorno del mese successivo.

#### Elementi retributivi ultramensili

#### Mensilità aggiuntive

E' prevista la corresponsione di una tredicesima in occasione della ricorrenza natalizia e di una quattordicesima nel mese di giugno in misura pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Le mensilità supplementari sono frazionabili per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero).

Per i dirigenti retribuiti in tutto od in parte con provvigioni o altri elementi variabili, il calcolo delle mensilità supplementari è effettuato, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o, comunque, nel minor periodo di servizio prestato.

#### DURATA DELLA PRESTAZIONE

## Festività

Per il relativo trattamento il c.c.n.l. rinvia alle norme contrattuali collettive in vigore per i quadri.

## Ex festività

In sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#) vengono attribuiti 4 giorni di permesso retribuiti.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento della relativa indennità sostitutiva.

Per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

## Ferie

Il periodo annuale di ferie è di 30 giorni frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a tal fine le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero).

In attuazione del disposto del [D.Lgs. n. 66/2003](#), le ferie non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di 4 settimane, dalla relativa indennità per ferie non godute da erogarsi entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.

Per i dirigenti retribuiti in tutto o in parte con provvigioni od altri elementi variabili, la retribuzione è computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o, comunque, nel minor periodo di servizio prestato.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende il decorso.

## LUOGO DELLA PRESTAZIONE

### Trasferta

Al dirigente in trasferta spetta il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio.

Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente è dovuto il rimborso chilometrico da determinare in base alle tabelle pubblicate dall'ACI.

### Trasferimento

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 3 mesi (4 mesi per i dirigenti con familiari a carico).

Qualora per particolari ragioni di urgenza i suddetti termini non siano rispettati, il dirigente è considerato in trasferta fino alla scadenza degli stessi, con diritto al rimborso delle spese per raggiungere la famiglia ogni fine settimana.

Il dirigente che risolve il rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione del trasferimento motivando il recesso con la mancata accettazione dello stesso, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso.

Oltre al rimborso delle spese sostenute per il trasferimento spetta al dirigente un'indennità pari ad una mensilità e mezza di retribuzione (3 mensilità se con familiari a carico) e la differenza fra i canoni di locazione (per un periodo da convenire, comunque non inferiore a 18 mesi).

I dirigenti che hanno compiuto i 60 anni di età possono essere trasferiti solo se consenzienti.

In caso di risoluzione del rapporto (non per giusta causa), l'azienda rimborserà al dirigente trasferito le spese di rientro nella località di provenienza (se intervenuto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto, salvo casi di forza maggiore). In caso di decesso del dirigente trasferito, lo stesso trattamento è riconosciuto ai familiari.

## ASSENZE

### Malattia

In caso di malattia al dirigente non in prova spetta la conservazione del posto e la corresponsione dell'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi.

Nel caso in cui lo stato di malattia, documentato da regolari certificati medici, perduri oltre il termine suddetto, il dirigente può chiedere un periodo di aspettativa fino a 6 mesi senza l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di corrispondere la retribuzione.

### Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro al dirigente non in prova spetta la conservazione del posto fino alla guarigione clinica o fin quando sia accertata un'invalidità permanente totale o parziale, con decorrenza della normale retribuzione, per un periodo massimo di 30 mesi.

Qualora il dirigente sia soggetto all'assicurazione obbligatoria, l'azienda è tenuta ad erogare un trattamento integrativo dell'indennità erogata dall'INAIL fino a concorrenza dell'intera retribuzione giornaliera netta.

### Maternità

Per il periodo di congedi di maternità e paternità di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#), l'azienda - oltre ad anticipare la prestazione economica corrisposta dall'istituto previdenziale - integra la stessa fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto.

L'azienda inoltre, al fine di garantire l'effettiva corresponsione del 30% della retribuzione di fatto spettante per il periodo di congedo parentale, è tenuta ad integrare l'indennità calcolata dall'INPS, facendosi carico delle eventuali differenze.

### Congedo matrimoniale

In occasione del matrimonio al dirigente spetta un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.

### Aspettative

Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, è concesso un periodo di aspettativa fino a 6 mesi, con facoltà, per l'azienda, di non corrispondere in tutto o in parte la retribuzione.

Il periodo di aspettativa è valido ai soli fini del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In presenza di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni consecutivi di calendario, la contribuzione ai Fondi Fasdac e Antonio Pastore non viene sospesa.

## ESTINZIONE DEL RAPPORTO

### Preavviso

### Licenziamento

In caso di licenziamento sono previsti i seguenti periodi di preavviso.

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata/mesi</i>
fino al 4°	6
dal 5° al 8°	8
dal 9° al 12°	10
oltre il 12°	12

## Dimissioni

In caso di dimissioni sono previsti i seguenti periodi di preavviso.

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata/mesi</i>
fino al 2°	2
dal 3° al 5°	3
oltre il 5°	4

Il preavviso decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di ricevimento della comunicazione di recesso.

Con effetto per i licenziamenti comminati a partire dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente in possesso dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso commisurate all'anzianità di servizio sono sostituite da un preavviso unico di 30 giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie al conseguimento dell'effettivo accesso al trattamento pensionistico.

I redditi derivanti da piani di stock option non rilevano ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

## Dimissioni per motivi particolari

### *Mancata accettazione del trasferimento*

Al dirigente che si dimetta entro 60 giorni dalla comunicazione del trasferimento viene corrisposto un trattamento pari all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento ed un'indennità supplementare commisurata ad 1/3 del preavviso individuale maturato.

Il detrimento è ravvisabile qualora la distanza dalla sede originaria sia superiore a 350 km.

### *Trasferimento di proprietà dell'azienda*

Il dirigente che non intende continuare il rapporto in quanto il trasferimento di proprietà determina un'effettiva situazione di detrimento professionale può procedere, entro 6 mesi, alla risoluzione del rapporto con diritto all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento.

### *Mutamento di posizione*

Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento.

Tale trattamento viene corrisposto solo nel caso in cui l'evento determini nei confronti del dirigente una effettiva situazione di detrimento.

### *Matrimonio*

Il dirigente che risolve il rapporto a causa di matrimonio entro 6 mesi dalla celebrazione, ha diritto all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento.

### *Maternità*

Alla lavoratrice che si dimette entro sei mesi dal termine del periodo di assenza obbligatoria o facoltativa (ovvero dalla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa) è corrisposta l'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento.

## Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#).

I redditi derivanti da piani di stock option non rilevano ai fini del calcolo del t.f.r.

Il numero delle richieste di anticipazione del t.f.r. da soddisfare annualmente è pari al 50% di quelle che possono essere soddisfatte nello stesso anno, secondo i criteri stabiliti dalla legge, per il restante personale (con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione).

## **ASSISTENZA INTEGRATIVA**

### **Malattia**

La retribuzione convenzionale annua per il fondo "Mario Besusso" (FASDAC) è stabilita in € 45.940,00.

La contribuzione risulta ripartita nelle seguenti misure:

- 5,50% a carico azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
- 2,41% (elevata, limitatamente all'anno 2014, al 2,46%) a carico azienda a favore della Gestione dirigenti pensionati;
- 1,87% a carico del dirigente in servizio.

Per la disciplina complessiva del fondo, v. la nota Dirigenti d'azienda nel modulo "Disciplina legale".

### **Infortunio**

L'azienda deve inoltre stipulare nell'interesse del dirigente una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali che assicuri:

- in caso di invalidità permanente determinata da infortunio, che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro: una somma pari a 6 annualità di retribuzione di fatto; qualora si tratti di invalidità permanente parziale, la somma è proporzionata al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al [D.P.R. n. 1124/1965](#);
- in caso di morte determinata da infortunio, una somma pari a 5 annualità di retribuzione di fatto.

### **Aggiornamento e formazione professionale**

La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti sono gestiti dall'Ente CFMT (Centro di formazione management del terziario) che ha lo scopo di offrire a dirigenti a aziende:

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

I corsi formativi sono fruibili dai dirigenti a titolo gratuito; le giornate di formazione scelte dall'azienda sono a carico delle aziende stesse e sono considerate lavorative, mentre quelle scelte dal dirigente sono a proprio carico e detratte dal monte ferie individuale.

Per il finanziamento dei suddetti programmi di formazione ed aggiornamento professionale, l'azienda deve versare, in via transitoria al Fondo Mario Negri, un contributo pari a € 258,24 annue (di cui € 129,12 a carico del dirigente, tramite trattenuta sulla retribuzione).

Inoltre, a titolo sperimentale per il periodo 1° ottobre 2011 - 31 dicembre 2013, è affidata al CFMT la promozione di azioni volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti.

Tali attività sono finanziate con un contributo una tantum nelle seguenti misure:

- € 40 per ciascun dirigente in servizio alla data del 27 settembre 2011, a carico delle aziende,

- € 40 a carico del dirigente,

oltre all'utilizzo della quota residua di risorse stanziata attraverso l'accordo quadro 12 novembre 2009 per il sostegno e lo sviluppo professionale del manager.

Detti contributi devono essere versati entro il 31 dicembre 2011 con bollettino straordinario.

## PREVIDENZA INTEGRATIVA

### FONDO "MARIO NEGRI"

Ferma restando la retribuzione convenzionale annua di riferimento per il contributo dovuto al fondo nella misura di € 59.224,54, le aliquote percentuali per il computo della contribuzione sono le seguenti:

Contributo	%			
	Dal 1.1.2011	Dal 1.1.2012	Dal 1.1.2013	Dal 1.1.2014
Azienda	11,65	11,65	11,65	11,65
Dirigente	1,00	1,00	1,00	1,00
Integrativo azienda	1,84	1,87	1,91	1,95

Il Fondo inoltre accoglie separatamente il t.f.r. comunque conferito.

Il versamento della contribuzione e del t.f.r. sono trimestrali.

Datore di lavoro e dirigente possono stipulare accordi individuali per destinare alla previdenza integrativa contributi volontari addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria.

L'azienda deve versare, in via transitoria al Fondo, un contributo pari a € 258,24 annue (di cui € 129,12 a carico del dirigente, tramite trattenuta sulla retribuzione) per il finanziamento di programmi di formazione ed aggiornamento professionale (vd supra, par. Assistenza integrativa).

### Dirigenti di prima nomina

Con riferimento alla contribuzione convenzionale versata al Fondo Mario Negri ed al Fondo Antonio Pastore, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta (\*) nei confronti dei dirigenti di prima nomina (DPN), vale a dire:

- i dirigenti assunti o nominati entro il compimento del 40° anno di età;
- i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a 3 anni, anche in aziende diverse, vengono nominati dirigenti entro il compimento del 48° anno di età;
- i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.

La permanenza in detta categoria ha carattere temporaneo: decorso un triennio dalla data di nomina, ovvero un anno dalla data di assunzione del dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti, al dirigente si applica automaticamente la disciplina contrattuale generale.

Per la disciplina complessiva del fondo, v. la nota Dirigenti d'azienda nel modulo "Disciplina legale".

### Dirigente temporaneo

Qualora vengano instaurati contratti per figure di dirigente temporaneo (temporary manager), operanti anche all'interno di reti di imprese, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolato previsto per i dirigenti di prima nomina, anche se non ricorrono i requisiti di età previsti, per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, fino ad un massimo di un anno.

-----  
(\* ) Ferma restando la retribuzione convenzionale annua ed il contributo a carico del dirigente nelle misure previste per la generalità dei dirigenti, il contributo ordinario a carico dell'azienda è pari al 3,90%.

### ASSOCIAZIONE "ANTONIO PASTORE"

Il fondo di previdenza polivalente supplementare Antonio Pastore, è finanziato mediante un contributo del 10% a carico del datore di lavoro, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di € 38.734,27, ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di € 13.944,34.

Dal 1° luglio 2004, la contribuzione è la seguente:

- € 4.803,05 in ragione d'anno a carico del datore di lavoro;
- € 464,81 in ragione d'anno a carico del dirigente.

Tali contributi, da versare con cadenza trimestrale, sono dovuti per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

Per la disciplina dei dirigenti di prima nomina e dei dirigenti temporanei si veda supra, par. Fondo "Mario Negri".

Per la disciplina complessiva del fondo, v. la nota Dirigenti d'azienda nel modulo "Disciplina legale".