

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

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

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

Testo Ufficiale

Roma, 23 gennaio 2008

PROPRIETÀ RISERVATA

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

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

L'anno 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.**, rappresentata dal suo Presidente Carlo Sangalli, con una delegazione composta da: Gianroberto Costa, Daniela Ceruti, Umberto Bellini, Giovanni Paolo Malvestiti, Paolo Romanin Jacur, Andrea Babbi, Gavino Sini e Bernardo Codarri, avvalendosi, in qualità di coordinatore della Commissione sindacale, della cooperazione di Basilio Mussolin, con l'assistenza del Settore Lavoro e Relazioni Sindacali nella persona di Guido Lazzarelli

e

Manageritalia - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, rappresentata dal Presidente Claudio Pasini con la partecipazione della delegazione sindacale composta da: Alessandro Baldi, Ernesto Burattin, Guido Carella, Flavio Leone, Marcella Mallen, Maria Laura Rebora e Claudio Trucato, con l'assistenza del Segretario Generale, Massimo Fiaschi

- visto il testo unico del 27 maggio 2004;
- visto l'accordo del 3 maggio 2006;
- visto l'accordo del 19 febbraio 2007;
- visto l'accordo del 15 novembre 2007;
- visto l'accordo di rinnovo del 23 gennaio 2008

si è stipulato il presente testo unico contrattuale per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che, per le modifiche apportate ai citati contratti, entra in vigore dal 1° gennaio 2007, salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituti.

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.

PARTE PRIMA

Costituzione del rapporto

Art. 1 **Applicabilità**

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

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

3. Sono dirigenti, a titolo esemplificativo:

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 2

Assunzione o Nomina

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

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

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

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

4. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio comporta il riconoscimento dell'anzianità già maturata con altra qualifica agli effetti del preavviso e dell'indennità supplementare di cui all'art. 31, fatto salvo quanto previsto al comma 17 dell'art. 31 medesimo.

Art. 3

Periodo di Prova

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

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

PARTE SECONDA

Trattamento economico

Art. 4

Determinazione degli elementi della retribuzione

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

Art. 5

Minimo contrattuale mensile

1. A decorrere dal 1° gennaio 2008 il minimo contrattuale mensile viene elevato da Euro 3.000,00 (tremila/00) a Euro 3.500,00 (tremilacinquecento/00) lordi.
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 dell'accordo del 23 gennaio 2008.

3. In caso di retribuzioni che alla data di stipula del suddetto accordo 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'art. 6, fino a concorrenza dell'importo di 3.500,00 euro, fermo restando il diritto al percepimento parziale o totale degli aumenti alle scadenze previste¹.

Art. 6 **Aumento retributivo²**

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente art.5, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 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 successivamente al 23 gennaio 2008 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. 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. 7 **Stock Option**

A decorrere dal 1° luglio 2009 , i redditi derivanti da Piani di Stock Option non rilevano ai fini del calcolo del TFR, degli istituti contrattuali diretti o indiretti e del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

¹ Cfr. allegato D per interpretazione congiunta Confcommercio/Manageritalia.

² Cfr. allegato H per importo Una Tantum vacanza contrattuale 1° gennaio 2007 – 31 dicembre 2007 ed allegato C per riepilogo importi relativi agli aumenti retributivi.

Art. 8

Mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima)

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

Art. 9

Scatti di anzianità

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

- c) ai dirigenti che nel biennio di cui sopra avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità sarà dovuto unicamente l'importo di cui alla precedente lettera a).

Chiarimento a verbale

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

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. 45 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.

PARTE TERZA

Svolgimento del rapporto

Art. 11 **Etica del servizio**

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

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

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

Art. 12 **Prestazione lavorativa e festività**

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

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

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

Art. 13

Ferie

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

Art. 14

Congedo matrimoniale

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

Art. 15 **Aspettativa**

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

Art. 16 **Trasferimento**¹

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno quattro mesi ovvero di sei mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con diritto al rimborso delle spese per raggiungere la famiglia ogni fine settimana.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, ad un'indennità supplementare pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 55° anno di età, se uomo, o il 50° anno di età, se donna, il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.
7. Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza, per sé e per la

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

propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore. In caso di decesso del dirigente analoga procedura verrà seguita per i familiari.

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

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

10. Il datore di lavoro corrisponderà inoltre - per una durata da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a diciotto mesi - l'eventuale differenza di canone effettivo, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.

11. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco una indennità "una tantum" non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.

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

Art. 17

Trasferte e missioni

1. Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al dirigente è il seguente:

- a) rimborso delle spese di viaggio;
- b) rimborso di ogni spesa sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'azienda;
- c) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "pié di lista", o l'equivalente da convenire, e delle piccole spese non documentabili.

2. Per le missioni superiori ai dodici giorni saranno presi accordi tra datore di lavoro e dirigente, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.

3. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, il rimborso chilometrico sarà determinato in base alle tabelle pubblicate dall'ACI.

Art. 18
Malattia ed infortunio

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, è in facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto.
3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 36.
4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.
5. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'Inail (ai sensi del T.U. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
6. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.
7. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:
 - a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
 - b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

Art. 19

Maternità e paternità

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

2. Per 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 un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione suddetta, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Il datore di lavoro, al fine di garantire l'effettiva corresponsione del 30% della retribuzione di fatto che la lavoratrice o il lavoratore padre avrebbero percepito in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, è tenuto ad integrare l'indennità calcolata dall'INPS sulla base delle disposizioni normative vigenti al riguardo, facendosi carico delle eventuali differenze.

4. Nel caso in cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, si avvalgano dei permessi di cui all'art. 39 del 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.

Art. 20

Trasferimento di proprietà dell'azienda¹

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 c.c., in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti, a qualsiasi titolo, acquisiti dal dirigente.

2. Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio alle dipendenze dell'impresa subentrante, può, fino a sei mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36.

¹ Cfr. “Dichiarazione delle parti” annessa all'art. 24.

Art. 21

Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

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

2. In particolare:

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

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

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

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

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

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

Art. 22

Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese

Le Parti individuano in FONDIR (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dirigenti del Terziario) il fondo cui le imprese faranno riferimento per usufruire delle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua, ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni ed integrazioni.

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.

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. 23

Responsabilità civili e penali

1. Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dirigente specifiche responsabilità civili, e penali e erariali, egli deve disporre dei poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessari per agire secondo le prescrizioni di tali norme.
2. Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.
3. In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico di un dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese sono a carico del datore di lavoro comprese quelle di assistenza legale.
4. La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso.
5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.
6. Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro e possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.
7. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.
8. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Art. 24

Mutamento di posizione

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 36.

Dichiarazione delle parti in merito agli articoli 16, 20 e 24

Le parti chiariscono che le disposizioni contenute nel 4° e 5° comma dell'art. 16 (trasferimento), nel 2° comma dell'art. 20 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'art. 24 (mutamento di posizione) si applicano solo nel caso in cui l'evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei confronti di quest'ultimo una effettiva situazione di detrimento. Nel caso di trasferimento disposto dall'azienda, il detrimento si considera ravvisabile qualora la distanza dalla sede di lavoro originaria risulti superiore a 75 Km.

PARTE QUARTA

Istituti integrativi e agevolazioni contributive

Art. 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 all'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010.

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 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.

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, 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%. 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti,

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

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

▪ *vista la disciplina regolamentare entrata in vigore all'1.01.2003 con la quale, da un lato sono stati determinati nuovi criteri per la quantificazione della "dotazione" da accreditare ai conti individuali di previdenza con effetto dalla stessa data, e dall'altro, per fronteggiare*

l'insufficienza delle disponibilità destinate al finanziamento delle prestazioni dovute agli iscritti, è stata istituita una contribuzione integrativa ad esclusivo carico delle aziende, non di pertinenza degli iscritti, che confluisce in un conto generale separato;

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

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

si danno atto che

per intera posizione individuale deve intendersi il conto individuale di cui al vigente regolamento del Fondo ed il conto di previdenza individuato nell'art. 9 del regolamento in vigore sino al 31.12.2002, e quindi il diritto alla liquidazione del conto individuale di previdenza previsto per gli iscritti in possesso dei requisiti richiesti di cui all'art. 28 (liquidazione del conto individuale) del vigente regolamento del Fondo e della regolamentazione in vigore prima dell'1.01.2003 ed il corrispondente diritto al trasferimento ad altri fondi di previdenza deve intendersi come diritto alla liquidazione o al trasferimento delle somme accantonate nel proprio conto individuale secondo la disciplina regolamentare tempo per tempo in vigore, ovvero:

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

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

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

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

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

Art. 26

Previdenza Integrativa Individuale

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.
2. L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione nonché, all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.
3. A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 38.734,27 ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 4.648,11, elevata a 13.944,34 Euro a partire dal 1° luglio 2000. A decorrere dal 1° luglio 2004 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 4.803,05 in ragione d'anno, mentre il contributo da parte del dirigente è pari a euro 464,81, sempre in ragione d'anno.
4. Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) di cui al successivo art. 28, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata 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.

Art. 27

Assistenza sanitaria integrativa

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 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.

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. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

8. Il Fondo di Assistenza Sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione "Mario Besusso" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

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

Dichiarazione delle Parti

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

Art. 28

Dirigenti di prima nomina (DPN)

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

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

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

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

5. Stante il carattere sperimentale della presente norma, le parti concordano nel limitarne l'applicabilità ai soli dirigenti assunti o nominati dal 1° giugno 2004 e fino al 31 dicembre 2010. Le parti si riservano, quindi, di valutare l'impatto della norma e di confermarne l'applicabilità in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

Art. 29

Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

1. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 50 anni compiuti, le Parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni Paritetiche di cui all'art. 45 del ccnl, così disciplinate:

- il minimo contrattuale mensile di cui all'art. 5 del presente ccnl e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;
- per il secondo anno fino al massimo del 10%;
- per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal ccnl vigente;

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

- 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.

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 ccnl e future modificazioni.

3. Gli accordi sulla retribuzione variabile 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. 45 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.

PARTE QUINTA

Forme di tutela del rapporto

Art. 30 **Rappresentanze sindacali aziendali**

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

Art. 31 **Collegio di Conciliazione e Arbitrato**

1. E' istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di Conciliazione e Arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.
2. Il Collegio è composto da tre membri due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle due organizzazioni territorialmente competenti ed un terzo, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo, sempre dalle due organizzazioni territoriali.
3. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
4. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
5. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
6. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
7. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle organizzazioni territoriali competenti.
8. Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 44 del presente contratto non riesca o comunque sia decorso il termine previsto, per il suo espletamento, nel 1° comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia al Collegio di arbitrato, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma

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

Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente organizzazione territoriale aderente a Manageritalia. La citata organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso, in base al terzo comma del successivo art. 36.

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

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

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

12. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, rinnoverà il tentativo di conciliazione e, avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrale di entrambe le parti alla prima riunione avanti il Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria. Le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

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

14. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al terzo comma dell'art. 36 sopra richiamato.

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

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

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 36;
- un massimo pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso.

17. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 50 ed i 64 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 8 mensilità in corrispondenza del 53° e 54° anno compiuto;
- 7 mensilità in corrispondenza del 55° e 56° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 57° e 58° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 59° e 60° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 61° e 64° anno compiuto.

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.

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

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

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

21. Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'art. 412-ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'art. 412-quater del codice di procedura civile.
- b) nel caso in cui il rinnovato tentativo di conciliazione previsto dal comma 12° del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli artt. 411, 3° comma codice di procedura civile e 2113, 4° comma codice civile come modificati dagli artt. 1 e 6 della legge 11 agosto 1973, n. 533.

Chiarimento a verbale¹

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 del presente articolo, nel confermare il richiamo all'art. 36, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma settimo dell'art. 36 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

Articolo 32 Commissione di clima sul mobbing

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

¹ Rif. Allegato I per Nota Informativa Confcommercio contenente chiarimenti in merito al calcolo dell'indennità supplementare in argomento.

PARTE SESTA

Cessazione del rapporto

Art. 33

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Chi recede dal contratto di lavoro a tempo indeterminato deve darne comunicazione scritta all'altra parte.
2. In caso di cessazione del rapporto sono dovuti al dirigente:
 - a) il trattamento di fine rapporto, calcolato come previsto dal successivo art. 38;
 - b) i ratei di mensilità supplementari maturati;
 - c) l'eventuale indennità sostitutiva per ferie non godute;
 - d) nell'ipotesi di rapporto a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2119 c.c., l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 34

Dimissioni

1. Il dirigente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti del datore di lavoro, al rispetto del seguente periodo di preavviso, in funzione dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda in qualsiasi qualifica:
 - mesi due: fino a due anni di anzianità;
 - mesi tre: da due a cinque anni di anzianità;
 - mesi quattro: oltre cinque anni di anzianità.
2. Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento, da parte del datore di lavoro, della comunicazione delle dimissioni.
3. Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.
4. Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dirigente le relative mensilità.
5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 15, le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 36.

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

Art. 35

Dimissioni per giusta causa

1. Il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'art. 31, dopo avere esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 44 del presente contratto, con esito negativo o per decorrenza del termine previsto nel 1° comma dell'art. 410 bis del codice di procedura civile.

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

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 412 del codice di procedura civile, oppure entro 30 giorni decorso il termine dei 60 giorni previsto nel primo comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.

4. Ove il Collegio Arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 34 del presente contratto.

Art. 36

Licenziamento

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

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'art. 31. Il Collegio di Arbitrato è competente in ogni caso di licenziamento.

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

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

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

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

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

6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° luglio 2008, 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. 34, comma 1, eventualmente integrate dalle mensilità necessarie per conseguire l'effettivo accesso alla pensione.

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

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

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

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

13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del 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.

Art. 37

Outplacement

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, 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. 38

Trattamento di fine rapporto

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

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

Art. 39

Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

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

Art. 40**Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del dirigente il datore di lavoro corrisponderà agli aventi diritto il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36 e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

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

PARTE SETTIMA

Disposizioni generali e finali

Art. 41 **Disposizioni generali**

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

Art. 42 **Condizioni di miglior favore**

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

Art. 43 **Controversie di interpretazione e applicazione**

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

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

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

Art. 44 **Controversie individuali di lavoro**

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

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

a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;

- b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.
- 3) La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- 4) L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
- 5) Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98.
- 6) Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o dell'Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
- 7) La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.
- 8) Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:
1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
 3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.
- 9) Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.
- 10) Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 43.

Art. 45**Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile**

La Commissione Paritetica di cui al precedente articolo 44, 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 29, per la retribuzione variabile del dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti.

Art. 46**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.

Allegati