

L'anno 2011, il giorno 27 del mese di settembre in Roma

tra

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

e

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

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 23 gennaio 2008 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, del quale costituiscono parte integrante anche gli allegati (Accordo politiche attive del lavoro; Accordo per il Piano di riordino FASDAC).

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

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

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

A decorrere dal 1° ottobre 2011 il minimo contrattuale mensile è fissato in Euro 3.600,00 (tremilaseicento/00) lorde; a decorrere dal 1° aprile 2012 il minimo contrattuale mensile è fissato in Euro 3.735,00 (tremilasettecentotrentacinque/00) lorde; a decorrere dal 1° luglio 2013 il minimo contrattuale mensile è fissato in Euro 3.890,00 (tremilaottocentonovanta/00) lorde.

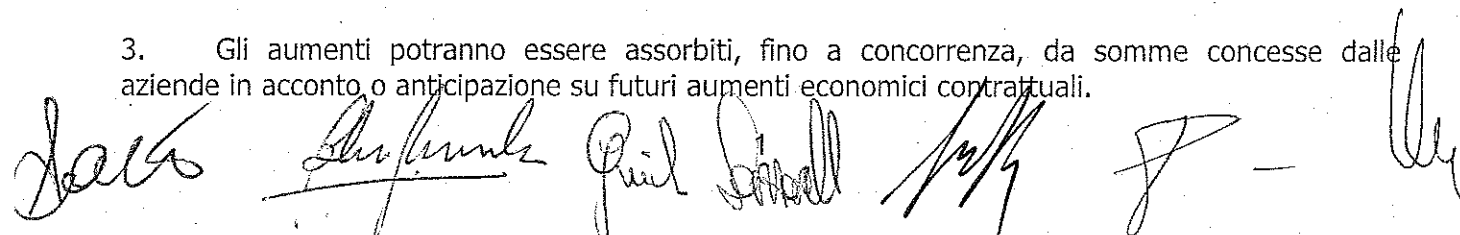
L'aumento del minimo contrattuale mensile ai sensi del comma precedente, potrà essere assorbito – fino a concorrenza – da eventuali superminimi concessi ad personam.

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

1. Fermo restando il minimo base di cui al precedente art. 1, comma 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 100,00 (cento/00) mensili lorde dal 1° ottobre 2011, un aumento di euro 135,00 (centotrentacinque/00) mensili lorde dal 1° aprile 2012 ed un ulteriore aumento pari a euro 155,00 (centocinquantacinque/00) mensili lorde dal 1° luglio 2013.


2. Ai dirigenti assunti o nominati successivamente al 1 ottobre 2011 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, da somme concesse dalle aziende in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.



### Art. 3 - Una tantum

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2011 – 30 settembre 2011, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di ottobre 2011, un importo "una tantum" di euro 650,00 (seicentocinquanta/00) lorde, a titolo di arretrati retributivi maturati nell'anno 2011.
2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2011 – 31 dicembre 2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.
3. L'importo "una tantum" previsto ai precedenti commi potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.
4. L'importo "una tantum" di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell'eventuale preavviso o dell'indennità sostitutiva.



#### **Art. 4 – Aspettativa**

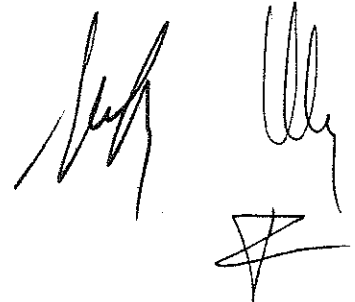
L'art. 15 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

#### **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.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono che la contribuzione agli Enti e Fondi contrattuali di cui agli artt. 26 e 27 del ccnl (FASDAC e ANTONIO PASTORE), in deroga a quanto previsto al comma 1 del presente art. 15 non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

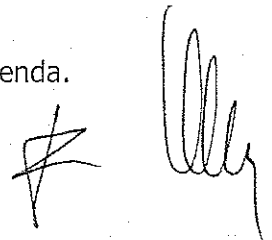


## Art. 5 – Trasferimento

L'art. 16 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### Art. 16 - Trasferimento

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 tre mesi ovvero di quattro 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 di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 36, comma 5.
6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 60° anno di età il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.
7. Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza, per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla 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.


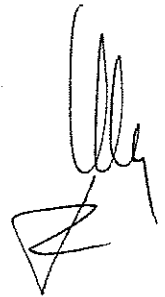
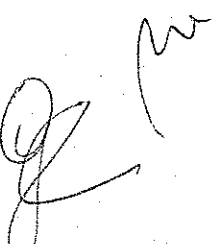


## Art. 6 – Malattia ed infortunio

L'art. 18 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### Art. 18 - Malattia ed infortunio

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

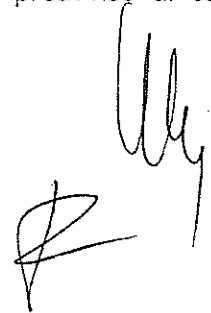
## Art. 7 – Trasferimento di proprietà dell'azienda

L'art. 20 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### Art. 20 - Trasferimento di proprietà dell'azienda

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. Nel caso in cui l'evento di cui al comma 1 risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei suoi confronti una effettiva situazione di detrimento professionale, quest'ultimo 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, comma 5.

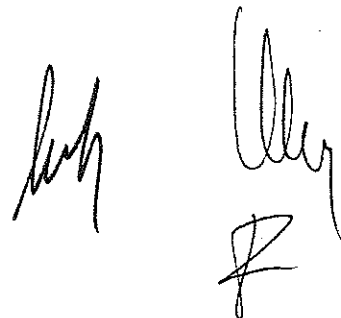
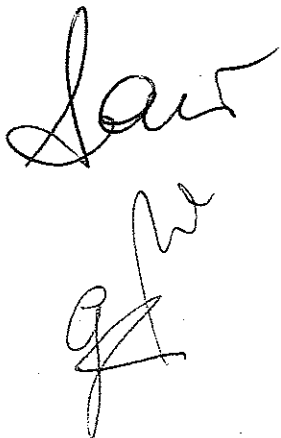


## Art. 8 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

L'art. 21 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### 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 stesso.
8. A titolo sperimentale, le Parti concordano di affidare al CFMT, per il periodo 1 ottobre 2011 – 31 dicembre 2013, la promozione di azioni di politiche attive per il lavoro volte alla ricollocazione dei dirigenti, secondo le modalità previste in apposito accordo allegato.



## Art. 9 – Mutamento di posizione

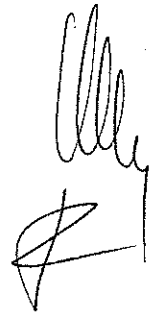
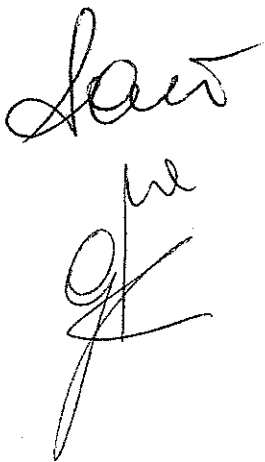
L'art. 24 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### Art. 24 - Mutamento di posizione

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 36, comma 5.

### 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 350 Km.





## ART. 10 – Dirigenti di prima nomina (DPN)

L'art. 28 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### Art. 28 - Dirigenti di prima nomina (DPN)

1. 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 40° anno di età e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a 3 anni anche in aziende diverse, vengano nominati dirigenti, entro il compimento del 48° anno di età, nonché i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.
3. La permanenza nella categoria sopra definita 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 applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

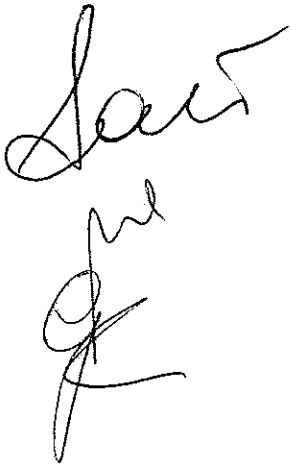
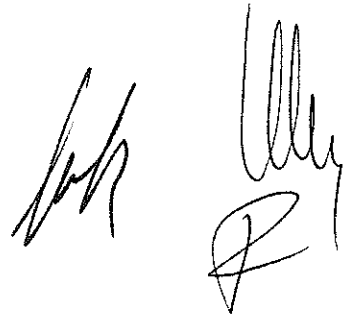
  
  


## **ART. 11 – Dirigente temporaneo**

Dopo l'art. .... del CCNL del 23 gennaio 2008 è inserito il seguente:




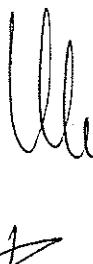

### **Art. – Dirigente temporaneo**

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti e secondo le previsioni del presente CCNL.
2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo previsto per il DPN, di cui all'art. 28 del ccnl, anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, fino ad un massimo di un anno.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sant'.Two smaller handwritten signatures in black ink, one to the left and one to the right of each other.

## Art. 12 – Collegio di Conciliazione e Arbitrato

Il comma 19 dell'art. 31 del CCNL del 23 gennaio 2008 è abrogato.

## ART. 13 – Dimissioni

L'art. 34 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### 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:

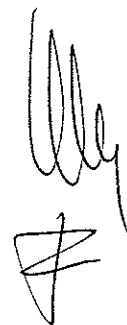
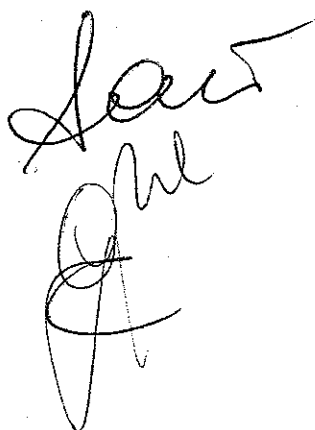
- mesi due: fino a due anni di anzianità;
- mesi tre: da due a cinque anni di anzianità;
- mesi quattro: oltre cinque anni di anzianità.

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, e comunque entro il periodo temporale di cui all'art 55 comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 36 comma 5.



## Art. 14 – Licenziamento

L'art. 36 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### 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 adottata dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'art. 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° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.
7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.
8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

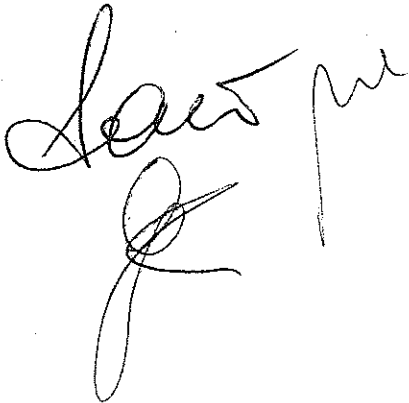
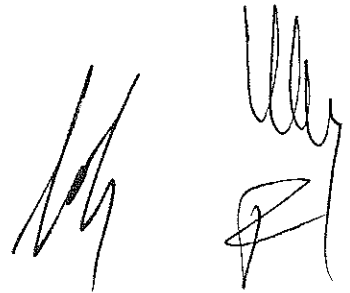
9. Nel caso di assenze del dirigente che si verificano per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.

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

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

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

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be a cursive name.Two smaller handwritten signatures in black ink, one to the left and one to the right, both appearing to be cursive initials or names.

## Art. 15 – previdenza integrativa individuale

Dopo il comma 6 dell'art. 26 del CCNL del 23 gennaio 2008 è inserito il seguente comma 7:

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



## Art. 16 – Assistenza sanitaria integrativa

L'art. 27 del CCNL del 23 gennaio 2008 è sostituito dal seguente:

### 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. A decorrere dal 1° ottobre 2011 il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

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

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

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

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

6. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. A decorrere dal 1° ottobre 2011, la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 1985,13. 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.

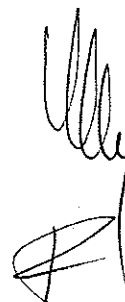
9. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli organi di amministrazione del Fondo stesso.

## Art. 17 – Previdenza complementare

Il comma 6 dell'articolo 25 del ccnl 23 gennaio 2008 é sostituito dal seguente:

### Art. 25 – Previdenza complementare

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'1,84% a decorrere dal 1° gennaio 2011, all'1,87% a decorrere dal 1° gennaio 2012 ed all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013.



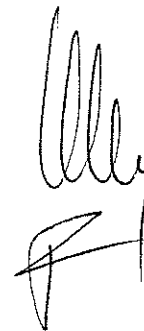
<sup>1</sup> all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009, all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010

## Art. 18 – dichiarazione congiunta

Dopo l'art. .... del ccnl 23 gennaio 2008 é inserito il seguente:

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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



**Art. 19 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2013.


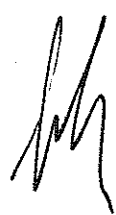
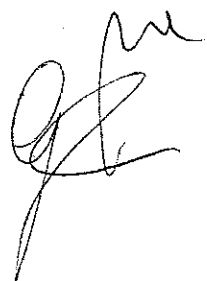

*Scavo*  
*per*  
*GG*

*Sh*      *Uly*  
*#*

## ALLEGATO 1

### ACCORDO POLITICHE ATTIVE

- le parti, al fine di favorire politiche attive per l'occupazione dei dirigenti, concordano di affidare a CFMT, a titolo sperimentale, per il periodo 1 ottobre 2011- 31 dicembre 2013, la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti;
- le iniziative potranno comprendere, a titolo esemplificativo, la Certificazione delle competenze, azioni finalizzate alla ricollocazione anche tramite la stipulazione di convenzioni con società di Outplacement e attività di supporto per il reinserimento professionale;
- tali attività affidate a CFMT saranno finanziate per il periodo 2011 – 2013 sopra specificato utilizzando un contributo una tantum a carico delle aziende pari a euro 40,00 per ciascun dirigente in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e un equivalente contributo a carico del dirigente, da versarsi entro il 31 dicembre 2011 con apposito bollettino straordinario, oltre l'utilizzo della quota residua di risorse stanziata attraverso l'accordo Quadro per il sostegno e lo sviluppo professionale del manager del 12.11.2009;
- la gestione economico/finanziaria delle attività di cui al presente accordo sarà oggetto di rendicontazione separata.

## ALLEGATO 2

### ACCORDO PIANO DI RIORDINO FASDAC

Le parti, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria del Fondo FASDAC, in base alle risultanze degli specifici approfondimenti affidati ad esperti attuari, convengono sull'esigenza di approvare il presente Piano di Riordino, anche mediante modifiche al Regolamento e/o allo Statuto, ed i conseguenti interventi correttivi, di seguito descritti, che dovranno essere deliberati dagli Organi di gestione del Fondo medesimo entro il 30 novembre 2011:

- a partire dal 1 gennaio 2013, adeguamento pari al 2 (due)% annuo del contributo di solidarietà di cui all'art. 27, lett. b), CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi e analogo adeguamento di una quota pari ad euro 1.105,00 a carico dei pensionati diretti, da verificare dalle Parti stipulanti in occasione di ogni rinnovo del presente CCNL;
- introduzione della quota 85 secondo le modalità definite nella allegata tabella a);
- efficientamento e razionalizzazione della spesa sanitaria per 6 milioni di euro;
- introduzione del controllo su gestioni separate;
- individuazione di un indicatore di garanzia per il presidio del rapporto tra patrimonio del Fondo e gestione corrente;
- rafforzamento del controllo dei rischi operativi attraverso la individuazione di nuovi benchmark;
- sistematica attività di controllo e governo della spesa sanitaria e di gestione.

Il presente Piano sarà oggetto di verifica attuariale annuale.

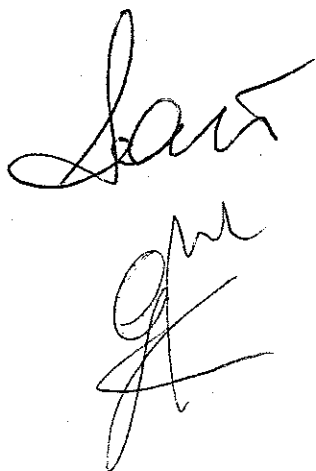
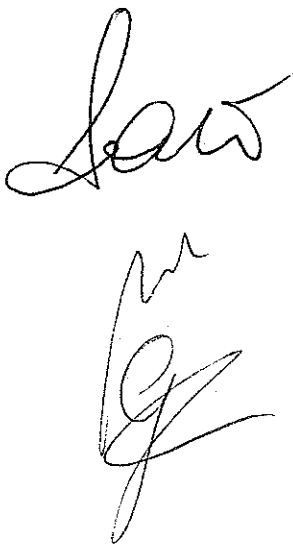
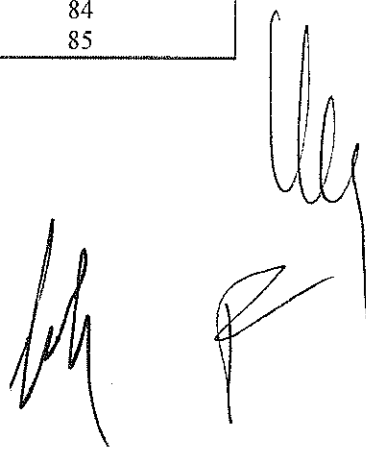


TABELLA A)

<i>Anno</i>	<i>Raggiungimento Quota 85</i>
2012	78
2013	79
2014	80
2015	81
2016	82
2017	83
2018	84
2019	85

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading 'Lau' or similar, with a long horizontal stroke at the bottom.A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal base, possibly reading 'M' or 'P'.A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical stroke and a horizontal base, possibly reading 'U' or 'V'.

**Protocollo integrativo dell'Accordo di rinnovo  
del CCNL 23 gennaio 2008**

tra

**Confcommercio**, da una parte

e

**Manageritalia**, dall'altra

**si è convenuto quanto segue:**

a decorrere dal 1° gennaio 2012, il CDA dell'Associazione A. Pastore sarà composto da quattro membri di cui due in rappresentanza di Confcommercio

Sempre a decorrere dalla stessa data, all'interno del Collegio dei revisori dei conti un membro sarà designato da Confcommercio.

