

DIRIGENTI - Aziende terziario

Contratto in sintesi in vigore | 21/07/2016

Intero documento

Sommario

Decorrenza: 1° gennaio 2015 - Scadenza: 31 dicembre 2021 (*)

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'ipotesi di accordo 21 luglio 2016 (integrato dall'accordo 11 luglio 2019, dall'accordo 10 settembre 2019 e dall'accordo 16 giugno 2021) al c.c.n.l. 31 luglio 2013 (**) per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi aderenti alla Confederazione generale italiana del commercio e turismo (Confcommercio - Imprese per l'Italia)

(*) Scadenza così prorogata dal verbale di accordo 11 luglio 2019 e successivamente dall'accordo 16 giugno 2021.

(**) Stipulato il 1° gennaio 2014. Integrato dagli accordi 16 giugno 2021, 21 dicembre 2021 e 9 settembre 2022 sull'assistenza integrativa.

Assunzione

In breve

Periodo di prova
6 mesi.

Periodo di prova

Riferimenti
Art. 3

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

Retribuzione

In breve

Mensilità contrattuali
14

Indennità varie

Il c.c.n.l. prevede l'erogazione, ricorrendone i presupposti, di un elemento di maggiorazione, nonché dell'indennità di trasferimento.

Retribuzione mensile


Riferimenti

Art. 8, Art. 9, Art. 10

Allegato E, Allegato L

Minimi tabellari

Fermo restando il minimo contrattuale mensile stabilito dal c.c.n.l. 31 luglio 2013, pari a € 3.890,00, ai dirigenti compete un aumento della retribuzione di fatto nei seguenti importi mensili:

- € 80,00 dal 1° gennaio 2017;
- € 100,00 dal 1° gennaio 2018;
- € 170,00 dal 1° dicembre 2018.

Gli aumenti di cui sopra possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

Contratti di reimpiego

Sono previste specifiche agevolazioni per incentivare la ricollocazione di dirigenti privi di occupazione con un'età non inferiore a 48 anni. In particolare è prevista:

- una riduzione del minimo contrattuale mensile fino ad un massimo del 20% per il primo anno, 10% per il secondo anno e 5% per il terzo;
- la contribuzione agevolata prevista per le nuove assunzioni, per la durata di un anno.

Per l'applicazione delle agevolazioni è necessario che le assunzioni dei dirigenti siano ratificate presso le Commissioni paritetiche di conciliazione.

Tali agevolazioni non sono applicabili nei casi di licenziamento e successiva riassunzione presso la stessa azienda, o di un'azienda che al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con questa in rapporti di collegamento e controllo, salvo il caso che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto.

Elemento di maggiorazione

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

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

Qualora il dirigente sia retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, il congelamento di detto importo avviene con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi afferenti al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 1995 e l'importo complessivo risultante viene corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal c.c.n.l.

Retribuzione variabile

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

Aumenti periodici di anzianità

I dirigenti hanno diritto, al compimento di ogni biennio di anzianità^[1], ad uno scatto nella misura di €

129,11 mensili, per un massimo di 11 bienni.

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

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

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

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

- € 129,11 al momento di quella che sarebbe stata la data di maturazione dello scatto;
- € 129,11 alla scadenza del sesto mese da tale data.

Tale importo non è assorbibile da alcuna voce retributiva.

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

Elementi retributivi ultramensili

Riferimenti
Art. 8

Mensilità aggiuntive

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

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

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

Note:

[1] La maturazione dello scatto decorre dalla data di anzianità aziendale nella qualifica, se coincidente con il primo giorno del mese ovvero dal primo giorno del mese successivo.

Durata della prestazione

In breve

Ferie e permessi

Ferie. 30 giorni.

Ex festività. 4 giorni annui.

Festività

Riferimenti
Art. 12

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

Ex festività

Riferimenti
Art. 12

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

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

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

Ferie

Riferimenti
Art. 13

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

Ai fini del computo delle ferie la settimana lavorativa è composta di 6 giorni lavorativi.

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

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

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

Luogo della prestazione

Trasferta

Riferimenti
Art. 17

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

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

Trasferimento

Riferimenti
Art. 16

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

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

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

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

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

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

Assenze

In breve

Malattia

Al dirigente spetta la conservazione del posto e la corresponsione dell'intera retribuzione per 240 giorni (prorogabili per ulteriori 180 giorni in presenza di particolari patologie), più eventuali 6 mesi di aspettativa non retribuita.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto. Fino alla guarigione clinica.

Trattamento economico. Normale retribuzione per un periodo massimo di 30 mesi. Qualora sia soggetto all'assicurazione obbligatoria, trattamento integrativo fino a concorrenza dell'intera retribuzione giornaliera netta.

Maternità

Per il periodo di congedo per maternità, trattamento integrativo di quanto erogato dall'Inps fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto.

Congedo matrimoniale

15 giorni di calendario retribuiti.

Malattia

Riferimenti

Art. 18

In caso di malattia al dirigente non in prova spetta la conservazione del posto e la corresponsione dell'intera retribuzione per un periodo di 240 giorni in un anno solare^[1].

In caso di patologia grave e continuativa debitamente certificata, che comporti terapie salvavita a richiesta del dirigente, la conservazione del posto e la relativa retribuzione può essere prolungata per un periodo non superiore a 180 giorni. I dirigenti che intendano beneficiare di tale prolungamento devono farne richiesta prima del 240° giorno di assenza per malattia con raccomandata AR.

Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo 21 luglio 2016 abbiano in corso una malattia, tale disciplina troverà applicazione a decorrere dal 15 settembre 2016.

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

Infortunio sul lavoro

Riferimenti
Art. 18

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

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

Maternità

Riferimenti
Art. 19

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

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

Congedo matrimoniale

Riferimenti
Art. 14

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

Aspettative

Riferimenti
Art. 15

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

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

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

Note:

[1] Per anno solare s'intende il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso.

Estinzione del rapporto

In breve

Preavviso

Licenziamento. 6 mesi (*anzianità di servizio fino a 4 anni*), 8 mesi (*da 5 a 8 anni*), 10 mesi (*da 9 a 12 anni*), 12 mesi (*oltre i 12 anni*). Per i licenziamenti dal 1.10.2011 di dirigenti in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, 30 gg.

Dal 1.9.2016. 6 mesi (*anzianità di servizio fino a 4 anni*), 8 mesi (*da 5 a 10 anni*), 10 mesi (*da 11 a 15 anni*), 12 mesi (*oltre i 15 anni*).

Dimissioni. 2 mesi (*anzianità di servizio fino a 2 anni*), 3 mesi (*da 3 a 5 anni*), 4 mesi (*oltre i 5 anni*).

Il preavviso decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di ricevimento della comunicazione di recesso e, dal 1° luglio 2021, dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Preavviso

Riferimenti
Art. 37, Art. 39

Licenziamento

In caso di licenziamento il datore di lavoro è tenuto a retribuire per intero la frazione di mese in cui è stata ricevuta la comunicazione.

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

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

A decorrere dal 1° settembre 2016, i periodi di preavviso sono i seguenti.

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata/mesi</i>
fino al 4°	6
dal 5° al 10°	8
dal 11° al 15°	10
oltre il 15°	12

Dimissioni

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

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

Il preavviso decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di ricevimento della comunicazione di recesso. Dal 1° luglio 2021 il periodo di preavviso avrà decorrenza dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione delle dimissioni o del licenziamento pervenga alla controparte nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente.

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

A decorrere dal 10 settembre 2019 i redditi derivanti da piani azionari e comunque da piani retributivi basati su strumenti finanziari non rilevano ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Dimissioni per motivi particolari

Mancata accettazione del trasferimento

Al dirigente che si dimetta entro 60 giorni dalla comunicazione del trasferimento viene corrisposto un trattamento pari all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento.

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

Trasferimento di proprietà dell'azienda

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

Mutamento di posizione

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

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

Maternità

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

Trattamento di fine rapporto

Riferimenti
Art. 41

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

A decorrere dal 10 settembre 2019 i redditi derivanti da piani azionari e comunque da piani retributivi basati su strumenti finanziari non rilevano ai fini del calcolo del t.f.r.

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

Assistenza integrativa

Malattia

Riferimenti

Art. 27

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

La contribuzione, da versare con cadenza trimestrale, risulta ripartita nelle seguenti misure:

- 5,50% (5,51% dal 1° ottobre 2021 e 5,29%, comprensivo del premio annuo a copertura della garanzia LTC pari a € 206,60 annui, dal 1° gennaio 2022) a carico azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
- 2,46% (2,51% dal 1° gennaio 2016, 2,56% a decorrere dal 1° gennaio 2018 e 2,78% dal 1° gennaio 2022) a carico azienda a favore della Gestione dirigenti pensionati;
- 1,87% a carico del dirigente in servizio.

L'accordo 9 settembre 2022 precisa che gli importi del contributo a carico azienda a favore della gestione dirigenti pensionati (2,78%) e del premio a copertura della garanzia Long Term Care non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR.

Dal 1° gennaio 2022 i programmi di prevenzione sanitaria sono riservati anche agli iscritti pensionati. Per la disciplina complessiva del fondo, v. la nota Dirigenti d'azienda nel modulo "Disciplina legale".

Infortunio

Riferimenti

Art. 18

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

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

Con gli accordi 16 giugno 2021 e 21 dicembre 2021 le Parti hanno disciplinato una garanzia assicurativa aggiuntiva rispetto a quelle attualmente previste dalla Convenzione Pastore, per la costituzione della polizza contro gli infortuni professionali ed extra-professionali prevista dal c.c.n.l.

Aggiornamento e formazione professionale

Riferimenti
Art. 21

La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti sono gestiti dall'Ente CFMT (Centro di formazione management del terziario) che ha lo scopo di offrire a dirigenti e aziende opportunità di formazione ed aggiornamento mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione.

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

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

Dal 1° ottobre 2021 il contributo viene elevato a € 290,00 a carico azienda e a € 130,00 a carico dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive e continuano ad essere versati, in via transitoria, al Fondo Mario Negri.

Dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad **€ 2.500,00** per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

Dalla stessa data è abrogata la procedura di outplacement di cui all'art. 40 del c.c.n.l.

Welfare

Riferimenti
Art. 27

Le Parti si incontreranno entro novembre 2021 per definire le modalità applicative per il riconoscimento ai dirigenti di un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare, corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits già riconosciuti e in misura pari a tutti i dirigenti.

L'importo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno, sia con contratto a tempo indeterminato che a termine, mentre non è riproporzionabile in caso di part time.

Fondo Mario Negri

Riferimenti
Art. 25

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

	Contributo %							
	Dal 1.1.2015	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.1.2018	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021	Dal 1.10.2021
Azienda	11,65	11,88	12,11	12,35	12,35	12,35	12,35	12,86
Dirigente	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Integrativo azienda	1,99	2,03	2,07	2,11	2,15	2,19	2,31	2,31

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

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

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

L'azienda deve versare, in via transitoria al Fondo, un contributo per la formazione (vd supra, par. Assistenza integrativa).

Agevolazioni contributive per nuove assunzioni

Riferimenti
Art. 25

Con riferimento alla contribuzione convenzionale versata al Fondo Mario Negri ed al Fondo Antonio Pastore, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta^[1] nei confronti dei dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 21 luglio 2016 entro il compimento del 48° anno di età nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti.

La permanenza in detta categoria ha carattere temporaneo, secondo la tabella che segue:

Anni di servizio	Anni di permanenza
fino a 40 anni	4
da 41 a 45 anni	3
da 46 fino a 48 anni	2
dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti	1

Decorsi i periodi suindicati, al dirigente si applica automaticamente la disciplina contrattuale generale.

A titolo sperimentale per i dirigenti assunti o nominati dal 1° ottobre 2016, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a € 65.000,00 annui sono previste le seguenti agevolazioni:

- iscrizione al Fondo Mario Negri tramite una quota minima pari a € 300,00 di contribuzione ordinaria a carico del datore di lavoro ed eventuale conferimento volontario del TFR da parte del dirigente.
- iscrizione all'Associazione Antonio Pastore con sospensione, per l'intera durata dell'agevolazione, degli obblighi contributivi di cui all'art. 26 del c.c.n.l., con conseguente assenza delle relative coperture assicurative.

L'agevolazione, che può avere una durata massima di tre anni dalla data di assunzione o nomina, può

essere fruita solo una volta nella carriera lavorativa del dirigente e prescinde da requisiti anagrafici.

Nel caso in cui la retribuzione del dirigente dovesse superare il suddetto limite nel corso del triennio, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID, entro 15 giorni di calendario. Al verificarsi di tale ipotesi, per un periodo massimo di un anno, al dirigente potranno applicarsi le altre agevolazioni contributive suesposte, sussistendo i requisiti anagrafici previsti.

Al termine del triennio, ove sussistano i suddetti requisiti anagrafici e per la durata stabilita a seconda dei casi, sarà possibile applicare la contribuzione ridotta.

Eventuali assunzioni con contribuzione ridotta in base alla disciplina previgente, già formalmente concordate alla data di sottoscrizione dell'accordo 21 luglio 2016, saranno confermate esclusivamente se riguardano dirigenti di età non inferiore a 50 anni compiuti.

Dirigente temporaneo

Riferimenti

Art. 30

Qualora vengano instaurati contratti per figure di dirigente temporaneo (temporary manager), operanti anche all'interno di reti di imprese, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolato previsto per le nuove assunzioni (v. supra), anche se non ricorrono i requisiti di età previsti, per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, purché lo stesso abbia una durata minima di un anno. L'agevolazione non potrà comunque avere una durata superiore a 2 anni.

Note:

[1] Ferma restando la retribuzione convenzionale annua ed il contributo a carico del dirigente nelle misure previste per la generalità dei dirigenti, il contributo ordinario a carico dell'azienda è pari al 3,90% (3,97% a decorrere dall'anno 2016, 4,05% a decorrere dall'anno 2017 e 4,13% a decorrere dall'anno 2018)

Fondo Antonio Pastore

Riferimenti

Art. 26

Il fondo di previdenza complementare Antonio Pastore è finanziato mediante una contribuzione pari a:

- € 4.803,05 in ragione d'anno a carico del datore di lavoro. Dal 1° ottobre 2021 è fissata in € 4.296,45 in ragione d'anno (comprensiva della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale);
- € 464,81 in ragione d'anno a carico del dirigente.

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

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

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

↑ Torna all'inizio