

Scheda riassuntiva

CCNL DIRIGENTI TERZIARIO

Completo aggiornato alla stipula del 12.4.2023

INDICE

1 RETRIBUZIONE

- 1.1 Minimi retributivi
- 1.2 Retribuzione di fatto
- 1.3 Elemento di maggiorazione

2 INDENNITA'

- 2.1 Indennità di trasferta
- 2.2 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Prova

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Orario di lavoro

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Una tantum
- 5.2 Gratifica Natalizia/Tredicesima
- 5.3 Quattordicesima
- 5.4 Scatti di anzianità

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

- 6.1 Ferie
- 6.2 Festività
- 6.3 Festività soppresse

7 ASSENZE

- 7.1 Malattia e infortunio
- 7.2 Maternità
- 7.3 Aspettative

8 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

- 8.1 Preavviso
- 8.2 Trattamento di fine rapporto

9 PREVIDENZA/ASSISTENZA

- 9.1 Previdenza integrativa/complementare
- 9.2 DPN
- 9.3 Assistenza integrativa
- 9.4 Polizze infortuni
- 9.5 Altre polizze
- 9.6 Ente di formazione/politiche attive

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I., Manageritalia	12.4.2023	1.1.2022	31.12.2025	31.12.2025

1 RETRIBUZIONE

1.1 Minimi retributivi

Dirigenti	Minimi				Superminimo contrattuale ¹
	1.7.2013	1.12.2023	1.7.2024	1.7.2025	1.12.2018
Assunti o nominati fino al 30.6.1997	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	2.167,48
Assunti o nominati dall'1.7.1997 al 31.12.1997	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	1.999,63
Assunti o nominati dall'1.1.1998 al 31.12.1999	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	1.883,43
Assunti o nominati dall'1.1.2000 al 30.06.2000	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	1.780,14
Assunti o nominati dall'1.7.2000 al 31.12.2001	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	1.573,56
Assunti o nominati dall'1.1.2002 al 27.05.2004	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	1.305,00
Assunti o nominati dal 28.5.2004 al 31.12.2004	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	1.095,00
Assunti o nominati dall'1.1.2005 al 31.12.2005	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	970,00
Assunti o nominati dall'1.1.2006 al 23.01.2008	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	850,00
Assunti o nominati dal 24.1.2008 al 31.12.2008	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	650,00
Assunti o nominati dall'1.1.2009 al 31.12.2009	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	500,00
Assunti o nominati dall'1.1.2010	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	350,00

¹ gli accordi economici 17.6.1997, 22.12.1999, 25.1.2002, 27.5.2004, 23.1.2008 e 21.7.2016 hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile e che sono conferiti a titolo di superminimo contrattuale ai dirigenti in base alla decorrenza della loro nomina. Nella tabella sono riportati gli importi attualmente dovuti a titolo di superminimo contrattuale per i dirigenti in base alla data di nomina o assunzione (salvo eventuali assorbimenti derivanti dalla revisione del minimo contrattuale, per i dirigenti che alla data del 23.1.2008 avevano una retribuzione composta esclusivamente da elementi di derivazione contrattuale, per i quali si recupera l'incremento di € 500,00 del minimo base, riducendo di un pari importo il superminimo contrattuale maturato alla medesima data. Di seguito alcuni esempi).

ESEMPIO N. 1 – Dirigente nominato il 31.12.2006 al minimo base

Situazione retributiva al 23.01.2008		2008	2009	2010
Minimo base	3.000,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Superminimo individuale assorbibile	0,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo individuale non assorbibile	0,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo contrattuale	0,00	0,00	0,00	0,00
Scatti di anzianità	0,00	0,00	0,00	0,00
Ex EDM congelato	0,00	0,00	0,00	0,00
Anticipo futuri aumenti post 31.12.2006	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	3.000,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Aumento mensile		500,00	0,00	0,00
+ Una tantum	1.500,00			

ESEMPIO N. 2 – Dirigente nominato il 1° gennaio 1992 che non ha percepito nel corso dell'attività lavorativa alcun aumento individuale

Situazione retributiva al 23.01.2008		2008	2009	2010
Minimo base	3.000,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Superminimo individuale assorbibile	0,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo individuale non assorbibile	0,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo contrattuale	1.317,48	1.017,48	1.167,48	1.317,48
Scatti di anzianità	1.032,88	1.032,88	1.032,88	1.032,88
Ex EDM congelato	355,14	355,14	355,14	355,14
Anticipo futuri aumenti post 31.12.2006	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	5.705,50	5.905,50	6.055,50	6.205,50
Aumento mensile		200,00	150,00	150,00
+ Una tantum	1.500,00			

ESEMPIO N. 3 – Dirigente nominato il 1° gennaio 1992 ma con retribuzione composta anche da importi individuali concessi dall'azienda

Situazione retributiva al 23.01.2008		2008	2009	2010
Minimo base	3.000,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Superminimo individuale assorbibile	300,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo individuale non assorbibile	700,00	500,00	500,00	500,00
Superminimo contrattuale	1.317,48	1.517,48	1.667,48	1.817,48
Scatti di anzianità	1.032,88	1.032,88	1.032,88	1.032,88
Ex EDM congelato	355,14	355,14	355,14	355,14
Anticipo futuri aumenti post 31.12.2006	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	6.705,50	6.905,50	7.055,50	7.205,50
Aumento mensile		200,00	150,00	150,00
+ Una tantum	1.500,00			

ESEMPIO N. 4 – Dirigente nominato il 1° gennaio 1992 anche con importi individuali concessi dall'azienda rientranti nell'ipotesi di cui al c. 3 dell'art. 2

Situazione retributiva al 23.01.2008		2008	2009	2010
Minimo base	3.000,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Superminimo individuale assorbibile	300,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo individuale non assorbibile	700,00	500,00	500,00	500,00
Superminimo contrattuale	1.317,48	1.517,48	1.667,48	1.817,48
Scatti di anzianità	1.032,88	1.032,88	1.032,88	1.032,88
Ex EDM congelato	355,14	355,14	355,14	355,14
Anticipo futuri aumenti post 31.12.2006	300,00	100,00	0,00	0,00
Totale	7.005,50	7.005,50	7.055,50	7.205,50
Aumento mensile		0,00	50,00	150,00
+ Una tantum	1.500,00	Possibilità di assorbimento una tantum		

ESEMPIO N. 5 – Dirigente nominato il 1° luglio 2004 che non ha percepito nel corso dell'attività lavorativa alcun aumento individuale

Situazione retributiva al 23.01.2008		2008	2009	2010
Minimo base	3.000,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Superminimo individuale assorbibile	0,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo individuale non assorbibile	0,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo contrattuale	245,00	0,00	95,00	245,00
Scatti di anzianità	258,22	258,22	258,22	258,22
Ex EDM congelato	0,00	0,00	0,00	0,00
Anticipo futuri aumenti post 31.12.2006	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	3.503,22	3.758,22	3.853,22	4.003,22
Aumento mensile		255,00	95,00	150,00
+ Una tantum	1.500,00			

ESEMPIO N. 6 – Dirigente nominato il 1° luglio 2005 che non ha percepito nel corso dell'attività lavorativa alcun aumento individuale

Situazione retributiva al 23.01.2008		2008	2009	2010
Minimo base	3.000,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Superminimo individuale assorbibile	0,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo individuale non assorbibile	0,00	0,00	0,00	0,00
Superminimo contrattuale	120,00	0,00	0,00	120,00
Scatti di anzianità	0,00	0,00	0,00	0,00
Ex EDM congelato	0,00	0,00	0,00	0,00
Anticipo futuri aumenti post 31.12.2006	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	3.120,00	3.500,00	3.500,00	3.620,00
Aumento mensile		380,00	0,00	120,00
+ Una tantum	1.500,00			

1.2 Retribuzione di fatto: la retribuzione è costituita dalle seguenti voci: minimo contrattuale mensile; eventuale elemento di maggiorazione (allegato L del CCNL); eventuali altri importi attribuiti ad personam.

1.3 Elemento di maggiorazione:

€ 339,62. Esso non spetta ai dirigenti assunti o nominati successivamente al 30.6.1995.

2 INDENNITA'

2.1 Indennità di trasferta:

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

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

Per le missioni superiori ai 12 giorni saranno presi accordi tra datore di lavoro e dirigente.

2.2 Altre indennità:

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO: il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno 3 mesi ovvero di 4 mesi per coloro che abbiano familiari a carico.

Qualora il dirigente abbia compiuto il 60° anno di età il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.

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.

Il datore di lavoro corrisponderà inoltre, per una durata da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a 18 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.

Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, un'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.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Prova: nel solo caso di assunzione e contestualmente ad essa, potrà essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a 6 mesi. Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14.

4.2 Orario di lavoro: 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.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Una tantum: ad integrale copertura del periodo 1.1.2020 – 31.12.2022, ai dirigenti in forza alla data del 12.4.2023, ivi compresi quelli nominati nel suddetto periodo, viene corrisposto un importo una tantum di € 2.000,00 lordi, a titolo di arretrati retributivi, suddiviso in tre tranches secondo le seguenti scadenze: € 700,00 con la retribuzione di maggio 2023; € 700,00 con la retribuzione di settembre 2023; € 600,00 con la retribuzione di novembre 2023.

Ai dirigenti assunti nel periodo 1.1.2020 – 31.12.2022, in forza alla data del 12.4.2023, l'importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata nella qualifica durante il periodo suddetto.

Essendo la previsione del calcolo pro-quota riferita ai soli assunti nel corso del triennio suddetto, l'importo spetta a tutti i dirigenti in forza alla data di stipula dell'accordo, indipendentemente dalla data di attribuzione della qualifica.

Conseguentemente, un quadro nominato dirigente nel triennio 2020/2022, ma in servizio in azienda per l'intero periodo, percepirà l'importo Una Tantum integralmente, mentre un quadro assunto, ad esempio, il 1° gennaio 2021 e nominato dirigente successivamente, quindi in servizio in azienda 24 mesi nel triennio, percepirà l'Una Tantum pro-quota.

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo del TFR, né di alcun istituto contrattuale. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in data antecedente all'erogazione delle tranches, l'importo totale o residuo dell'una tantum verrà erogato con le competenze di fine rapporto.

5.2 Gratifica Natalizia/Tredicesima: una mensilità della retribuzione di fatto corrisposta nel mese di dicembre.

5.3 Quattordicesima: una mensilità della retribuzione di fatto corrisposta nel mese di giugno.

5.4 Scatti di anzianità: abrogati a decorrere dal 1° luglio 2004.

NORMA TRANSITORIA

Ai dirigenti in servizio al 30 giugno 2004, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio luglio 2004/giugno 2006, di un importo complessivo di € 258,22 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi secondo i seguenti criteri:

- € 129,11, dalla data in cui avrebbero maturato l'abrogato scatto di anzianità;
- ulteriori € 129,11, dopo 6 mesi dall'erogazione del precedente importo;
- 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).

(Per la determinazione degli importi maturati prima del 30 giugno 2004 a titolo di scatti di anzianità valgono le disposizioni previste ai commi 1 – 4, art. 9 - TU 23 gennaio 2008).

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

6.1 Ferie: il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 30 giorni da fruire in una o più soluzioni, fermo restando che la settimana lavorativa è, comunque, di 6 giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

6.2 Festività: 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. La festività civile del 4.11, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, è retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile.

6.3 Festività soppresse: in sostituzione delle 4 ex festività, sono previsti 4 giorni di permesso retribuito da fruire entro l'anno di maturazione ovvero, in mancanza, da compensare con la corrispondente retribuzione.

7 ASSENZE

7.1 Malattia e infortunio:

CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORIO: al dirigente non in prova per un periodo massimo di 240 giorni in un anno solare (intendendosi il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso), durante i quali gli viene corrisposta l'intera retribuzione. Nei confronti dei dirigenti ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 240 giorni, sarà prolungata in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, a richiesta del dirigente, per un periodo non superiore a complessivi 180 giorni, durante il quale verrà corrisposta l'intera retribuzione. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, documentato da regolari certificati medici, è in facoltà del dirigente di richiedere un periodo di aspettativa (si veda par. 7.4).

Alla scadenza del termine indicato per la conservazione del posto o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente, 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.

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. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'INAIL, il datore di lavoro è tenuto ad un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100%

della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i 30 mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.

7.2 Maternità: il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione mensile di fatto. 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 un'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 il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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% della retribuzione suddetta, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 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. 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.

7.3 Congedo matrimoniale: in caso di matrimonio spettano al dirigente 15 giorni di calendario di congedo retribuito.

7.4 Aspettative:

ASPETTATIVA PER GIUSTIFICATI MOTIVI: al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a 6 mesi con facoltà, da parte del datore di lavoro, di non corrispondere, in tutto o in parte, la retribuzione. Il periodo di aspettativa verrà considerato valido ai soli effetti del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

ASPETTATIVA PER MALATTIA: al termine del periodo, perdurando lo stato di malattia, è facoltà del dirigente richiedere l'aspettativa non retribuita fino a 6 mesi di cui al primo punto del paragrafo (per i dirigenti che, al 21.7.2016, abbiano in corso un evento di malattia, detta disposizione trova applicazione a decorrere dal 15.9.2016).

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE: 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.

8 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

8.1 Preavviso:

DIMISSIONI: 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.

A decorrere dall'1.7.2021, il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo o dal 16° giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione delle dimissioni pervenga al datore di lavoro, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente.

LICENZIAMENTO: in caso di recesso, comunicato a far data dall'1.9.2016, da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a quattro anni di anzianità;
- 8 mesi: da quattro a dieci anni di anzianità;
- 10 mesi: da dieci a quindici anni di anzianità;
- 12 mesi: oltre i quindici anni di anzianità.

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 saranno sostituite da un preavviso unico pari a 30 giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.

Il periodo di preavviso, a decorrere dall'1.10.2021 avrà decorrenza dal primo o dal 16° giorno di ciascun mese a seconda che la comunicazione di licenziamento pervenga al dirigente, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente.

8.2 Trattamento di fine rapporto: 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. 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 C.C.N.L. 22 dicembre 1981.

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.

9 PREVIDENZA/ASSISTENZA

9.1 Previdenza integrativa/complementare:

Fondo Mario Negri: 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.

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.

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:

- Contributo ordinario: dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente, a decorrere dall'1.10.2021, al 12,86%, e 1% della retribuzione convenzionale annua;
- Contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale: a carico del datore di lavoro, è pari al 2,39% dall'1.1.2023 (2,43% dall'1.1.2024; 2,47% dall'1.1.2025) della retribuzione convenzionale annua e confluisce nel conto generale.

Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina è pari al 4,13% della retribuzione convenzionale annua.

I contributi di cui sopra sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di € 59.224,54.

PREVIDENZA INTEGRATIVA INDIVIDUALE

Associazione Antonio Pastore, contribuzione: € 4.803,05 (€ 4.296,45 dall'1.10.2021) a carico del datore di lavoro in ragione d'anno ed € 464,81 a carico del dirigente, sempre in ragione d'anno.

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

9.2 Dirigenti di nuova assunzione/nomina

La contribuzione ridotta può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati a far data dal 21.7.2016, entro il compimento del 48° anno di età, nonché ai dirigenti disoccupati di età inferiore a 55 anni compiuti.

La permanenza nella categoria di cui sopra ha carattere temporaneo, secondo la seguente tabella:

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

A titolo sperimentale, per i dirigenti assunti o nominati dall'1.10.2016, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000,00 euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time, indipendentemente dai requisiti anagrafici di cui sopra, le aziende potranno applicare, per una durata massima di 3 anni dall'assunzione o nomina, la contribuzione ridotta come di seguito specificata.

Per la previdenza complementare, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a 300,00 euro annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha facoltà di conferire il TFR al Fondo M. Negri.

Per i medesimi dirigenti, l'iscrizione all'Associazione A. Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo dei 65.000,00 euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time.

Le agevolazioni in esame possono essere usufruite solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.

9.3 Assistenza integrativa:

A favore dei dirigenti è istituito un Fondo Assistenza Sanitaria (Fondo Mario Besusso) integrativo del SSN, finanziato mediante un contributo che, a decorrere dall'1.10.2021 è fissato nelle seguenti misure, riferite a una retribuzione convenzionale annua di € 45.940,00:

- 5,29% dall'1.1.2022 (5,50% fino al 30.9.2021; 5,51% fino al 30.12.2021) a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo del premio annuo a copertura della garanzia Long Term Care pari a € 206,60 annui;
- 2,78% dall'1.1.2022 (2,46% dall'1.1.2014; 2,51% dall'1.1.2018; 2,56% dall'1.10.2021) a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;
- 1,87% a carico del dirigente in servizio.

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.

Hanno diritto alle prestazioni del Fondo anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria che sono riservati ai soli dirigenti in servizio, ai proscrittori volontari e, dall'1.1.2022, agli iscritti pensionati.

Possono essere iscritti al Fondo, 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.

La contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in € 2.054,00 dall'1.1.2018.

9.4 Polizze infortuni:

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 6 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 5 annualità della retribuzione di fatto.

9.5 Altre polizze:

Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, connesse al dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro. In caso di procedimento penale, di ogni grado, a carico di un dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese e gli eventuali oneri sono a carico del datore di lavoro, comprese quelle di assistenza legale. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

9.6 Ente di formazione/politiche attive: viene istituito il CFMT Comitato di Formazione Management del Terziario, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti, opportunità di formazione ed aggiornamento. La copertura degli oneri per tali servizi viene finanziata mediante contributi annui, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a € 129,12 a carico datore di lavoro e pari a € 129,12 a carico del dirigente; con decorrenza 1.10.2021, il contributo annuo sarà pari a € 290,00 a carico del datore di lavoro e € 130,00 a carico del dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione dei servizi di welfare per il dirigente ed i familiari, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di € 50,00, di cui € 25,00 a carico del datore di lavoro e € 25,00 a carico del dirigente.

Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1.1.2024 e 1.1.2025, il contributo annuo sarà pari a € 315,00 a carico del datore di lavoro e € 155,00 a carico del dirigente.

In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo Mario Negri.

A decorrere dall'1.7.2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche a seguito di accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di: cessazione per giusta causa, licenziamento per ragioni disciplinari, dimissioni volontarie o 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.

Servizi di welfare per il dirigente ed i familiari – al CFMT sono assegnate competenze di supporto e organizzative relative alla realizzazione di una piattaforma welfare per i dirigenti del terziario.

A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del CCNL 1.1.2022 – 31.12.2025, con decorrenza 1.1.2024 e 1.1.2025, per i dirigenti è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari ad € 1.000,00 annui, spendibile tramite la piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà accreditare nella piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale.