

Dirigenti Commercio – CNEL H021

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza ¹		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle professioni e delle PMI - Confcommercio; Manageritalia	12.4.2023	1.1.2022	31.12.2025	31.12.2025	-

Dirigenti	Minimi				Superminimo ¹
	1.7.2013	1.12.2023	1.7.2024	1.7.2025	
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 30.6.2000	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 27.5.2004	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 all'11.04.2023	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	350,00
Assunti o nominati dal 12.04.2023	3.890,00	4.040,00	4.190,00	4.340,00	-

Contingenza: conglobata nel minimo

Elemento di maggiorazione: con decorrenza 1.7.1995, tale elemento viene congelato in cifra fissa e a titolo indicativo l'importo minimo è pari ad € 339,62. I dirigenti assunti o nominati successivamente al 30.6.1995 non percepiscono questo elemento di maggiorazione

¹gli 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 incidevano 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 23.01.2008 avevano una retribuzione composta esclusivamente da elementi di derivazione contrattuale)

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26		in considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale la sua prestazione lavorativa non è quantificabile. Tuttavia essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario normale di lavoro praticato nell'unità operativa	

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	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 o nominati 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. 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
	Premi aziendali e di risultato	non regolamentati
	Indennità trasferta	rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio ed eventuali spese sostenute in esecuzione del mandato. Per le missioni oltre 12 giorni saranno presi accordi tra datore di lavoro e dirigente, anche per eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione. Nel caso di uso autorizzato di autovettura propria del dirigente, il rimborso chilometrico sarà determinato in base alle tabelle pubblicate dall'ACI
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	1 mensilità, da corrispondere nel mese di dicembre
	Quattordicesima	1 mensilità, da corrispondere a giugno
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	l'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dall'1.7.2004. Ai dirigenti in servizio al 30.6.2004, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1.7.2004-30.6.2006, di un importo di € 258,22 (pari a 2 scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi secondo i seguenti criteri: a. € 129,11, al momento di quella che sarebbe stata la data di maturazione dell'abrogato scatto di anzianità; b. ulteriori € 129,11, alla scadenza del sesto mese da tale data; c. ai dirigenti che nel biennio suindicato avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità sarà dovuto unicamente l'importo di € 129,11
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	non previsti
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	non prevista
	Indennità	di trasferimento: non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica. Il datore di lavoro corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio. Il datore corrisponderà inoltre (per una durata da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a 18 mesi) l'eventuale differenza tra il canone effettivo, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta una indennità una tantum non inferiore a 1 mensilità 1/2 qualora non abbia familiari a carico e a 3 mensilità se con familiari a carico
	Mansioni discontinue	non previste
	Cottimo, magg. garantita	non previsto
Erogazione TFR	nessuna particolarità	
Vitto e alloggio	non regolamentati	

ORARIO	Ferie	30 giorni da fruire in una o più soluzioni, con esclusione delle giornate di riposo settimanale e delle festività infrasettimanali cadenti nel periodo stesso. Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite, se non per la parte eccedente le 4 settimane (art. 10, D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni), dalla relativa indennità per ferie non godute da erogarsi entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione
	Permessi retribuiti	non previsti
	Riduzione orario	non prevista
	Festività	4.11 trattamento domenicale
	Festività soppresse	4 giorni di permesso retribuito da fruire entro l'anno di maturazione ovvero, in mancanza, da compensare con la corrispondente retribuzione
	Flessibilità orario contrattuale	non prevista
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	nessuna particolarità
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità
ASSENZE	Malattia	conservazione del posto 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. 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 di licenziamento
	Infortunio	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% della retribuzione fino alla guarigione clinica, massimo 30 mesi
	Maternità	intera retribuzione per tutto il periodo dell'assenza obbligatoria e retribuzione al 30% per il periodo di astensione facoltativa fino a 6 mesi
	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario con diritto all'intera retribuzione
	Permessi	non previsti
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	nessuna particolarità
	Aspettative	a. massimo 6 mesi non retribuiti, per giustificati motivi; b. 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. Al termine del periodo, perdurando lo stato di malattia, è facoltà del dirigente richiedere l'aspettativa non retribuita fino a 6 mesi; c. per dirigenti che ricoprono cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello e funzioni sindacali, nazionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti (L. 300/1970)
	Prova	non superiore a 6 mesi
GESTIONE	Preavviso	<i>Dimissioni</i> - 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: a. mesi due: fino a due anni di anzianità; b. mesi tre: da due a cinque anni di anzianità; c. 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 <i>Licenziamento</i> - 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: a. 6 mesi: fino a quattro anni di anzianità; b. 8 mesi: da quattro a dieci anni di anzianità; c. 10 mesi: da dieci a quindici anni di anzianità; d. 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'1.7.2021 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
	Assunzioni agevolate	al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 48 anni compiuti, le Parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni Paritetiche, così disciplinate: a. il minimo contrattuale mensile, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%; b. per il secondo anno fino al massimo del 10%; c. per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal Ccnl vigente; d. per le aziende che assumano il dirigente di età non inferiore a 48 anni compiuti si applica, per un anno, il trattamento agevolativo previsto per o dirigenti di prima nomina (vedere Previdenza Integrativa/Complementare)
	Tirocinio	non previsto
	Apprendistato	non previsto
	Contratto intermittente	non regolamentato
	Contratto tempo determinato	è consentito nel rispetto delle relative norme di legge
	Part time	non regolamentato
	Lavoro domicilio	non previsto
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	non prevista
	Lavoro stagionale	non previsto
	Telelavoro	non previsto
	Lavoro ripartito (job sharing)	non previsto
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	nessuna particolarità
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	<i>Previdenza complementare</i> - 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: a. 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; b. 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

PREVIDENZA ASSISTENZA	<p>4,13% della retribuzione convenzionale annua. I contributi di cui sopra sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di € 59.224,54</p> <p><i>Previdenza Integrativa Individuale</i> - 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. Ai Dirigenti assunti o nominati dal 21.7.2016 saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. 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.</p> <p><i>Dirigenti di nuova assunzione/nomina</i> - 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:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Età del dirigente</th> <th>Anni di permanenza (periodo massimo)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 40 anni</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Da 41 a 45 anni</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Da 46 e fino al compimento dei 48 anni</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	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
	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										
<p>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 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 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 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</p> <p><i>Garanzia infortuni professionali e extraprofessionali</i> – tale copertura sarà inclusa nella Convenzione Pastore con decorrenza dall'1.1.2022. il relativo premio è fissato nella misura di € 410,00 annui per ciascun assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario sarà, a regime, pari ad € 5.171,26 annui. Per l'anno 2022 è stato stabilito un incremento ridotto del contributo annuo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore, pari ad € 287,00, con la conseguenza che il contributo dovuto per ciascun dirigente ordinario verrà rideterminato in complessivi € 5.048,26 annui. Analoghi incrementi contributivi saranno applicati per i dirigenti di nuova assunzione/nomina. Con riferimento all'anno 2022, alle aziende che abbiano già rinnovato, nel corso del 2021, le polizze assicurative sottoscritte come riportato in polizze infortuni (art. 18, c. 7 del CCNL), è stata prevista la possibilità di posticipare la decorrenza dell'aumento contributivo al giorno successivo alla scadenza annuale delle suddette coperture assicurative. In ogni caso, tutti i dirigenti saranno obbligatoriamente assicurati dalla garanzia contrattuale Infortuni Pastore entro il 1.1.2023. La somma massima assicurata è calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in € 150.000,00</p>											
Assistenza integrativa	<p>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: a. 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; b. 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; c. 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. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria, pari al 60% di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati</p>										
Polizze vita	non previste										
Polizze infortuni	l'azienda deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza contro i rischi degli infortuni sia professionali sia extraprofessionali che assicuri: a. una somma pari a 6 annualità della retribuzione, in caso di invalidità permanente; b. una somma pari a 5 annualità della retribuzione in caso di morte. Tutela inserita nella Garanzia infortuni Pastore a decorrere dall'1.1.2022										
Ente di formazione/politiche attive	<p>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.</p> <p>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</p>										