

**Federazione Nazionale Agenti  
Raccomandatari Marittimi Agenti  
Aerei e Mediatori Marittimi**

**Federazione Nazionale Dirigenti  
Aziende Commerciali, dei Trasporti,  
del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie,  
del Terziario Avanzato**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO PER  
I DIRIGENTI DELLE AZIENDE  
INQUADRATE NELLA  
“FEDERAGENTI”**

ROMA – 31 ottobre 2014

*PROPRIETÀ RISERVATA*

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

# Indice

	Pag.
<b>PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto</b> .....	
Art. 1 - Applicabilità.....	“
Art. 2 - Etica del servizio.....	“
Art. 3 - Assunzione .....	“
Art. 4 - Contratto a termine .....	“
Art. 5 - Periodo di prova.....	“
<b>PARTE SECONDA - Trattamento economico</b> .....	“
Art. 6 - Determinazione degli elementi della retribuzione .....	“
Art. 7 - Minimo contrattuale mensile .....	“
Art. 8 - Superminimo contrattuale.....	“
Art. 9 - Elemento di maggiorazione .....	“
Art. 10 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma) .....	“
Art. 11 - Aumenti di anzianità .....	“
Art. 12 - Retribuzione variabile .....	“
<b>PARTE TERZA - Svolgimento del rapporto</b> .....	“
Art. 13 - Prestazione lavorativa .....	“
Art. 14 - Ferie e congedo matrimoniale .....	“
Art. 15 - Aspettativa .....	“
Art. 16 - Trasferimento.....	“
Art. 17 - Trasferte e missioni .....	“
Art. 18 - Trattamento di malattia e infortunio .....	“
Art. 19 - Maternità e paternità.....	“
Art. 20 - Trasferimento di proprietà dell'azienda.....	“
Art. 21 - Diritto allo studio .....	“
Art. 22 - Aggiornamento e formazione professionale.....	“
Art. 23 - Responsabilità civili e penali .....	“
Art. 24 - Mutamento di funzioni.....	“
<b>PARTE QUARTA - Istituti integrativi e agevolazioni contributive</b> .....	“
Art. 25 - Previdenza integrativa .....	“
Art. 26 - Previdenza integrativa individuale .....	“
Art. 27 - Assistenza sanitaria integrativa .....	“
Art. 28 - Congedi per prevenzione medica .....	“
Art. 29 - Dirigenti di prima nomina .....	“
Art. 30 - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione .....	“
Art. 31 - Dirigente temporaneo .....	“
<b>PARTE QUINTA - Forme di tutela del rapporto</b> .....	“
Art. 32 - Controversie individuali di lavoro .....	“
Art. 33 - Collegio di conciliazione e arbitrato .....	“
Art. 34 - Commissione di clima sul mobbing.....	“
Art. 35 - Outplacement .....	“
Art. 36 - Politiche Attive .....	“
Art. 37 - Interageing.....	“
<b>PARTE SESTA - Cessazione del rapporto</b> .....	“
Art. 38 - Risoluzione del contratto di lavoro .....	“
Art. 39 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni .....	“
Art. 40 - Trattamento di fine rapporto.....	“
Art. 41 - Indennità in caso di morte.....	“
<b>PARTE SETTIMA - Disposizioni generali e finali</b> .....	“
Art. 42 - Disposizioni generali .....	“
Art. 43 - Controversie di applicazione.....	“
Art. 44 - Decorrenza e durata .....	“
<b>Allegato A</b> - Regolamento della Commissione paritetica.....	“
<b>Allegato B</b> - Superminimo contrattuale.....	“
<b>Allegato C</b> - Accordo 4 aprile 2001 .....	“
<b>Allegato D</b> - Accordo 19 dicembre 2002.....	“
<b>Allegato E</b> - Accordo 3 agosto 2004.....	“
<b>Allegato F</b> - Accordo 21 febbraio 2007.....	“
<b>Allegato G</b> - Accordo 11 dicembre 2007.....	“
<b>Allegato H</b> - Accordo 5 ottobre 2010 .....	“
<b>Allegato I</b> - Accordo 9 gennaio 2013 .....	“
<b>Allegato L</b> - Accordo 31 ottobre 2014.....	“

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AGENZIE MARITTIME**

Roma, 31 ottobre 2014

tra

la FEDERAGENTI - Federazione Nazionale Agenti Raccomandati Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi, rappresentata dal proprio Presidente Michele Pappalardo, assistito da Marco Paifelman, Segretario Generale

e

MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, rappresentata dal proprio Presidente Guido Carella, con la partecipazione della delegazione sindacale guidata dal Sig. Flavio Leone, assistita dal Segretario Generale, Massimo Fiaschi e da Daniela Fiorino, responsabile ufficio relazioni sindacali

si è stipulato

il presente contratto collettivo nazionale di lavoro - TESTO UNICO - che disciplina i rapporti di lavoro a tempo indeterminato - nonché, in quanto compatibili con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato - fra le agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi ed i dirigenti delle agenzie stesse.

## **Parte Prima**

### **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

#### **Art. 1** **Applicabilità**

Agli effetti del presente contratto si considerano “dirigenti” di Agenzia marittima i prestatori di lavoro subordinato i quali in concreto abbiano compiti che importino la disponibilità, con autonomia e discrezionalità, delle direttive da imprimere agli affari aziendali all’interno e nei rapporti con i terzi, con poteri bensì subordinati ma tuttavia di disposizione nell’andamento generale dell’azienda o di una parte autonoma di essa considerata come organismo unitario, sia dal lato tecnico che amministrativo, con diretta responsabilità verso il datore di lavoro o verso chi da esso delegato e precisamente gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisce non in modo occasionale poteri e rappresentanza di tutta o di una parte preponderante dell’azienda, i direttori, i condirettori, i vice direttori sia tecnici che amministrativi e coloro ai quali l’azienda abbia espressamente conferito la qualifica di dirigente o comunque assegnato compiti che comportino i poteri di cui sopra.

La sussistenza delle condizioni di cui sopra comporta il riconoscimento da parte dell’azienda della qualifica di dirigente ai fini dell’applicazione del presente contratto.

In caso di divergenza sul riconoscimento della qualifica, ai fini dell’applicazione del presente contratto, le relative controversie saranno sottoposte al giudizio della Commissione paritetica nazionale.

#### *Dichiarazione a verbale*

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

#### **Art. 2** **Etica del servizio**

Le parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull’Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nella prospettiva dell’integrazione del mercato unico europeo dove la centralità dell’utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.

A tal fine le parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull’opportunità di apportare il loro significativo contributo

all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico di impresa e del codice etico del dirigente.

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

### **Art. 3 Assunzione**

L'assunzione o nomina del dirigente deve risultare da atto scritto, nel quale deve essere indicata la data di inizio del rapporto e della nomina a dirigente, il trattamento economico iniziale, l'eventuale applicazione del trattamento previdenziale previsto per i DPN dai successivi artt. 29 e 31 e le attribuzioni, poteri e responsabilità che gli vengono assegnati, confermandone ogni variazione per atto scritto.

### **Art. 4 Contratto a termine**

Il contratto a termine è consentito nel rispetto delle relative norme di legge.

### **Art. 5 Periodo di prova**

L'eventuale determinazione del periodo di prova ai sensi e per gli effetti dell'art. 2096 c.c. potrà essere convenuta soltanto per il dirigente di nuova assunzione e per un periodo non superiore a mesi sei.

Il periodo di prova viene sospeso in caso di malattia o infortunio fino a sessanta giorni di durata, e ripreso al termine dello stato morboso.

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

## **Parte Seconda**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 6**

##### **Determinazione degli elementi della retribuzione**

Il trattamento economico del dirigente sarà stabilito da accordi individuali con rispetto in ogni caso di quelli di carattere collettivo, che fisseranno il trattamento economico minimo. Comunque la retribuzione globale annua del dirigente non potrà essere inferiore a quanto percepito globalmente dall'impiegato alle sue dirette dipendenze, meglio retribuito.

La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- minimo contrattuale;
- eventuale importo ex elemento di maggiorazione;
- eventuale importo ex scatti di anzianità;
- eventuali superminimi contrattuali;
- eventuali superminimi individuali, comunque denominati.

È soppresso il sistema di adeguamento retributivo al costo della vita (indennità di contingenza) disciplinato con l'accordo del 13 maggio 1986 che viene contestualmente abrogato.

Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° novembre 1991 (L. \*1.434.067\*\* mensili), non suscettibile quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° aprile 1992, nel minimo contrattuale mensile, come stabilito dall'Accordo Economico Nazionale del 2 dicembre 1992.

La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per ventisei quella mensile.

#### **Art. 7**

##### **Minimo contrattuale mensile**

A decorrere dal 1° agosto 2004, il minimo contrattuale mensile è arrotondato in Euro 2.214,00 (duemiladuecentoquattordici/00) lordi, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° settembre 1997, ed in Euro 2.893,00 (duemilaottocentounovantatre/00) lordi per i dirigenti assunti o nominati precedentemente a tale data.

Fermi restando i minimi di cui al comma 1 del presente articolo e le previsioni di cui ai successivi articoli 8, 9 e 11, se applicabili, la retribuzione minima contrattuale di ingresso per i dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula dell'accordo dell'11 dicembre 2007 non può, in ogni caso, essere inferiore a Euro 2.900,00 mensili lordi; per quelli assunti o nominati successivamente alla data di stipula dell'accordo del 5 ottobre 2010, a Euro 3.000,00 mensili lordi; per quelli assunti o nominati successivamente alla data di stipula dell'accordo del 9 gennaio 2013, a Euro 3.200,00 mensili lordi.

## **Art. 8** **Superminimo contrattuale<sup>1</sup>**

Ferme restando le disposizioni di cui al precedente articolo 7, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e che ricadono nelle casistiche indicate negli allegati C, E, G, H ed I compete, sulla retribuzione di fatto ed a titolo di superminimo contrattuale, un aumento da calcolarsi secondo i criteri ivi fissati.

## **Art. 9** **Elemento di maggiorazione**

L'elemento di maggiorazione è abrogato per i dirigenti assunti e/o nominati successivamente alla data del 31 maggio 1996.

### ***Norma Transitoria***

Con decorrenza dal 1° gennaio 1982 viene corrisposto un elemento di maggiorazione pari al 5,50% degli elementi della retribuzione considerati utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.

Tale elemento verrà ricalcolato ad ogni variazione di ciascuna delle voci suddette.

Con decorrenza dal 1° aprile 1993 l'elemento di maggiorazione in percentuale è sostituito da un elemento di maggiorazione in somma fissa pari a L. 500.000 mensili. Ai dirigenti in servizio alla data del 1° aprile 1993 che, a titolo di elemento di maggiorazione percepiscono un importo superiore, la differenza tra l'importo effettivo e quello forfettizzato in L. 500.000 viene corrisposta come superminimo individuale non assorbibile.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1996 l'elemento di maggiorazione è elevato a L. 600.000 lorde mensili.

## **Art. 10** **Mensilità supplementari (13ma e 14ma)**

Nel mese di dicembre ed entro la prima decade di luglio di ogni anno, verrà corrisposto un importo pari ad una mensilità della retribuzione così come individuata dall'art. 6.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto nel corso dei dodici mesi precedenti l'erogazione di ciascuna delle due mensilità supplementari, il dirigente avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio.

A tal fine si considera mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

## **Art. 11** **Aumenti di anzianità**

L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 1° ottobre 1999.

### ***Norma Transitoria***

---

<sup>1</sup> Cfr. allegato B.

I dirigenti per l'anzianità maturata con tale qualifica presso la stessa azienda successivamente al 31 dicembre 1969, hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento per altro titolo, a scatti di anzianità nella misura di L. 131.000 lorde mensili a decorrere dal 1° giugno 1986 e di L. 156.000 lorde mensili a decorrere dal 1° gennaio 1987, per ogni biennio fino e non oltre il raggiungimento di dieci bienni. Per gli scatti maturati successivamente al 31 marzo 1990 l'importo è elevato a L. 170.000 lorde mensili.

Tali scatti decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Le parti concordano l'abrogazione dell'istituto degli aumenti di anzianità, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, con l'erogazione a ciascun dirigente in servizio alla data del 1° ottobre 1999 di un importo pari a Lit. 170.000 mensili, a decorrere dalla mensilità di ottobre 1999, non assorbibile da alcuna voce retributiva.

## **Art. 12**

### **Retribuzione variabile**

Sono sottoscritti, presso le Commissioni di cui all'art. 32 del presente contratto, gli accordi collettivi o individuali che determinano i criteri di quantificazione delle erogazioni economiche delle quali siano incerti la corresponsione e l'ammontare in quanto strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali o nel raggiungimento di obiettivi individuali, aventi come scopo incrementi di produttività, di qualità, e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Gli accordi di cui al presente articolo potranno usufruire delle eventuali agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione.

## **Parte Terza**

### **SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO**

#### **Art. 13**

##### **Prestazione lavorativa**

La prestazione lavorativa si effettua, di massima, in corrispondenza con l'orario normale dell'unità produttiva cui il dirigente è addetto, ma con ampia e libera disponibilità nell'ambito della normativa vigente.

Le festività infrasettimanali cadenti in domenica o nella giornata di riposo infrasettimanale verranno retribuite a parte, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, anche in caso di assenza del dirigente per malattia o ferie.

In sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977 sulle festività abolite, le parti convengono che la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva (4 novembre) sia retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile e che, in sostituzione delle quattro ex festività, siano previsti quattro giorni di permesso retribuito. Le festività ed i permessi derivanti dalle quattro ex festività andranno retribuiti utilizzando il divisore previsto dall'ultimo comma dell'art. 6.

#### **Art. 14**

##### **Ferie e congedo matrimoniale**

Il dirigente ha diritto annualmente ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi in una o più soluzioni.

Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.

Le frazioni di anno saranno computate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio maturati nel corso dell'anno, considerando pari ad un mese solo le frazioni superiori a 15 giorni.

Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non godute. Con riferimento alla suddetta frazione, qualora il dirigente non avanzi per iscritto diversa richiesta, gli verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla normale retribuzione di fatto da liquidarsi entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.

L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di cui all'art. 6. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, la retribuzione sarà computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio prestato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, possono essere concesse ferie solo se concordate.

In caso di interruzione delle ferie per necessità aziendali, le conseguenti spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.

In caso di matrimonio spettano al dirigente quindici giorni di calendario di congedo matrimoniale, con piena retribuzione.

## **Art. 15 Aspettativa**

Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, sarà concesso un periodo di aspettativa non superiore a tre mesi, con facoltà da parte dell'azienda di non corrispondere in tutto o in parte la retribuzione. Il periodo dell'aspettativa verrà considerato come trascorso in servizio agli effetti dell'anzianità.

Il periodo di aspettativa di tre mesi potrà essere rinnovato, previo accordo fra le parti, per un ulteriore periodo non superiore a tre mesi.

Per coloro che siano chiamati a cariche pubbliche o sindacali, valgono le norme richiamate al Titolo IV della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

### ***Dichiarazione a verbale***

Le parti convengono che la contribuzione agli Enti e Fondi contrattuali di cui agli artt. 26 e 27 del ccnl (Previdenza integrativa individuale e Assistenza sanitaria integrativa), non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

## **Art. 16 Trasferimento**

Il dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari conviventi a carico. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso fissati, il dirigente viene considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini. Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggiore spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente fra le parti e comunque per un periodo non inferiore ad un anno, oltre ad una indennità "una tantum" pari a due mensilità di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia e a mezza mensilità per il dirigente senza carichi di famiglia. Per i casi di licenziamento non per giusta causa

o di morte, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto.

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso. Salvo diverso accordo fra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno se uomo ed il 50° se donna. Analogamente, l'azienda non può unilateralmente disporre il trasferimento del dirigente in un Paese estero situato in una delle aree geografiche dichiarate, al momento del trasferimento, "zone a rischio" o anche, per il dirigente con familiari a carico, "zone di cautela" dall'Unità di Crisi del Ministero degli Affari Esteri.

### **Art. 17**

#### **Trasferte e missioni**

Le trasferte e le missioni saranno regolate da accordi diretti tra azienda e dirigente.

### **Art. 18**

#### **Trattamento di malattia e infortunio**

In caso di malattia o di infortunio non dovuto a causa di servizio si applicherà il seguente trattamento:

per coloro che abbiano superato il periodo di prova, conservazione del posto, con corresponsione dell'intera retribuzione, per dodici mesi.

In caso di infortunio per cause di servizio il termine del comma precedente è elevato a venti mesi.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento del dirigente, è tenuta a corrispondergli il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove, invece sia il dirigente a dimettersi per il perdurare dello stato di malattia gli verrà corrisposta un'indennità di preavviso pari alla metà di quella prevista per il caso di licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità, agli effetti del preavviso.

Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro indicato al comma 1 si intende ridotto fino a coincidere con il termine del periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato. Il tale ipotesi, sarà dovuta al dirigente, oltre al TFR e alle altre spettanze di fine rapporto, un'indennità pari ad 1/2 dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art.39, comma 1.

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 consente 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;
- 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.

L'assicurazione dovrà coprire anche l'invalidità permanente parziale secondo le percentuali d'uso. I premi relativi a detta assicurazione saranno a totale carico dell'azienda.

Verificandosi il caso di invalidità o di morte del dirigente il relativo risarcimento spetta esclusivamente al beneficiario o a terzi aventi diritto ai sensi dell'art. 2122 c.c. e non è suscettibile di compensazione con quanto spetta per trattamento di fine rapporto e preavviso.

### **Art. 19 Maternità e paternità**

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

Per effetto del Legge 24 febbraio 2006 n. 104, il trattamento retributivo previsto al comma precedente è costituito da una indennità pari all'80% della retribuzione – posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro – e da una integrazione della suddetta indennità a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto cui la lavoratrice madre o, nelle situazioni previste dall'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, alla lavoratrice madre e al lavoratore padre, fino al terzo anno di vita del bambino, per i periodi di congedo parentale è dovuta – a carico dell'INPS – un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione suddetta, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

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.

Per quanto non regolamentato dal presente articolo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia.

## **Art. 20**

### **Trasferimento di proprietà dell'azienda**

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

Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio alle dipendenze dell'impresa subentrante, può, fino a sei mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 39 primo comma.

## **Art. 21**

### **Diritto allo studio**

Al dirigente viene riconosciuto il diritto allo studio ed all'aggiornamento professionale, che gli permetta di seguire l'evoluzione dei tempi e di adeguarvisi nell'interesse primario della società, in quello dell'azienda e nel proprio: saranno in proposito presi accordi fra azienda e dirigente sentite, eventualmente, le organizzazioni sindacali.

## **Art. 22**

### **Aggiornamento e Formazione professionale**

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di aderire alle attività del Centro di formazione management del terziario, allo 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.

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.

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

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.

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.

Le aziende devono avere cura di garantire un congruo numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi a favore dei dirigenti di prima nomina, concordando con gli stessi le aree di intervento e di approfondimento necessarie

per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale.

La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente contratto viene finanziata a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a euro 129,12 annui a carico dell'azienda e a euro 129,12 annui a carico del dirigente trattenute dall'azienda sulla retribuzione.

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

#### ***Dichiarazione Delle Parti***

Le parti ribadiscono il comune impegno per agevolare la formazione continua del dirigente in particolare attraverso le attività del CFMT e di FONDIR.

### **Art. 23 Responsabilità civili e penali**

Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dirigente specifiche responsabilità civili o penali, egli deve disporre dei poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessari per agire secondo le prescrizioni di tali norme.

Il dirigente ha diritto a contestare preventivamente eventuali azioni illegittime od omissioni alle quali sia indotto, ed alle relative tutele. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa e gli eventuali oneri per tutti i gradi di giudizio sono a carico dell'azienda. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico dell'azienda.

Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

Le garanzie e tutele di cui al 2° comma del presente articolo si applicano anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o di colpa grave del dirigente.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.

**Art. 24**  
**Mutamento di funzioni**

Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie funzioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve entro sessanta giorni il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

La valutazione sul merito è deferita al Collegio Arbitrale, cui il dirigente dovrà ricorrere secondo i termini e le modalità di cui all'art. 33.

## **Parte Quarta**

### **ISTITUTI INTEGRATIVI E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**

#### **Art. 25**

#### **Previdenza complementare Fondo "Mario Negri"**

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.

Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle Agenzie Raccomandatarie Marittime Agenzie Aeree e Mediatori Marittimi, o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

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 a tale Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'11,15% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'11,35% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010.

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'1,46% della retribuzione convenzionale annua indicata al comma 8 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007 ed 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, all'1,84% a decorrere dal 1° gennaio 2011, all'1,87% a decorrere dal 1° gennaio 2012, all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013 ed all'1,95% a decorrere dal 1° gennaio 2014.

Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina come definiti al successivo articolo 29, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo a decorrere dall'anno 2007 è pari al 3,00%, a decorrere dall'anno 2008 è pari al 3,30%, a decorrere dall'anno 2009

è pari al 3,60% ed a decorrere dall'anno 2010 è pari al 3,90%, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

Il Fondo Mario negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.

Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° settembre 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno statuire di destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".

La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

## **Art. 26** **Previdenza integrativa individuale**

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto viene istituito un trattamento di previdenza individuale.

L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione, nonché all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.

A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 38.734,27, elevata a euro 48.030,49 dal 1° gennaio 2000, ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 4.648,11.

Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) di cui al successivo articolo 29, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

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.

Le parti, ferma restando l'attuale contribuzione per imprese e dirigenti, concordano di definire con apposito accordo anche le quote sindacali e di adesione contrattuale.

## **Art. 27** **Assistenza sanitaria integrativa**

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, elevato al 2,46% a decorrere dal 1° gennaio 2014;
- 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, 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.

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.

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

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 1.985,13, elevata a 2.008,10 euro a decorrere dal 1° gennaio 2014. 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.

Federagenti aderisce al piano di riordino del Fasdac sottoscritto il 27 settembre 2011 da Confcommercio e Manageritalia.

## **Art. 28**

### **Congedi per prevenzione medica**

Il dirigente ha diritto ad un giorno di congedo retribuito ogni biennio per l'utilizzo dei voucher di medicina preventiva secondo il programma attuato dal Fondo Mario Besusso.

Il suddetto congedo retribuito può essere fruito esclusivamente per la medicina preventiva e non dà quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione.

## **Art. 29**

### **Dirigenti di prima nomina**

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.

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.

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.

I nuovi requisiti fissati con il presente articolo si applicheranno alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 in avanti. I Fondi potranno accettare le richieste di nomina/assunzione di DPN riferite al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2012, sulla base dei requisiti previsti dal precedente CCNL.

## **Art. 30**

### **Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione**

Alle imprese che assumano, anche con contratto di lavoro a termine, dirigenti privi di occupazione con età anagrafica pari o superiore a 50 anni, per un periodo di un anno dalla data di assunzione sono applicabili le medesime agevolazioni contributive previste per i dirigenti di prima nomina (DPN).

Le disposizioni di cui al presente articolo non possono essere attuate nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa società o di società ad essa collegate, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

## **Art. 31** **Dirigente temporaneo**

I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche tramite contratti di lavoro dipendente con qualifica di dirigente, a tempo determinato, nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti.

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. 29 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.

I nuovi requisiti fissati con il presente articolo si applicheranno alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 in avanti. I Fondi potranno accettare le richieste di nomina/assunzione di DPN riferite al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2012, sulla base dei requisiti previsti dal precedente CCNL.

## **Parte Quinta**

### **FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO E INIZIATIVE PER LA COLLOCAZIONE**

#### **Art. 32**

##### **Controversie individuali di lavoro**

A decorrere dal 1° settembre 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 412 ter del codice di procedura civile, come modificato dal dalla Legge 24 novembre 2010, n. 183.

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

- a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'Organizzazione stipulante;
- b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'organizzazione imprenditoriale, ovvero l'associazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.

Il termine di giorni 60 di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Organizzazione imprenditoriale o dell'Associazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c. come modificato dalla Legge n. 183/2010.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. l'indicazione dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
3. l'indicazione delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, che la Commissione, ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 c.c., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.

La Commissione Paritetica di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento della previsione di cui all'art. 4, comma 17, della Legge 92/2012.

La Commissione Paritetica di cui al presente articolo, oltre che in materia di conciliazione delle controversie individuali di lavoro, è competente anche per la conferma degli accordi per la retribuzione variabile di cui all'articolo 12 del ccnl.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 43.

### **Art. 33 Collegio di conciliazione e arbitrato**

Ai sensi della Legge 24 novembre 2010, n. 183, è istituito, a cura delle organizzazioni stipulanti, un Collegio Arbitrale che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

Il Collegio è composto da tre membri due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle organizzazioni stipulanti ed un terzo, con funzioni di presidente, viene scelto di comune accordo.

In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal presidente del tribunale competente per territorio.

Alla designazione del supplente del presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle organizzazioni stipulanti.

Ciascuna delle parti, anche qualora il tentativo di conciliazione di cui all'art. 32 del presente contratto non riesca, può promuovere il deferimento della controversia al Collegio di arbitrato, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11/8/73 n. 533.

Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente organizzazione territoriale aderente a Manageritalia ovvero dell'organizzazione datoriale. La citata organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso

sottoscritto dalla parte entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente organizzazione imprenditoriale stipulante e alla parte convenuta.

Fino al giorno antecedente la prima udienza, la parte convenuta è tenuta a manifestare per iscritto al Collegio la propria adesione, ovvero è tenuta a manifestare l'eventuale volontà di rinunciare alla procedura arbitrale.

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

Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 9 da parte dell'organizzazione imprenditoriale.

Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro rappresentanti muniti di procura speciale, potrà effettuare il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo, le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

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

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al terzo comma dell'art. 38.

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

Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, con particolare riferimento alle dimensioni dell'azienda, all'anzianità di servizio ed all'età del dirigente, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile tra:

- un minimo pari a sei mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 39, comma 1;
- ed un massimo pari a diciotto mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dell'articolo stesso.

In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, nella qualifica di dirigente, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del

dirigente licenziato, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;
- 8 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;
- 7 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;
- 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica pari o superiore a 61 compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente.

Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'art. 412 quater, penultimo comma, del codice di procedura civile.

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

Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio Arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'art. 412-ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'art. 412, commi 3 e 4, del codice di procedura civile.
- b) nel caso in cui il rinnovato tentativo di conciliazione previsto dal comma 13 del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'art. 2113, comma 4, del codice civile, come modificato dall'art. 31, comma 7, della legge n. 183/2010.

## **Art. 34 Commissione di clima sul mobbing**

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

### **Art. 35**

#### **Outplacement**

Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.

L'azienda si farà carico fino al 50% dell'importo da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa con il dirigente interessato, deducendo la relativa differenza dalle competenze di fine rapporto del dirigente. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente.

### **Art. 36**

#### **Politiche attive**

Le Parti, al fine di favorire politiche attive per l'occupazione dei dirigenti, concordano di affidare a CFMT, a titolo sperimentale fino al 31 dicembre 2014, la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti.

Tali attività affidate a CFMT saranno finanziate con 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 unitamente ai contributi relativi al primo trimestre 2013.

La gestione economico/finanziaria delle attività di cui al presente articolo sarà oggetto di rendicontazione separata.

### **Art. 37**

#### **Interageing**

Le parti, in considerazione del mutato ambito normativo previdenziale pubblico, convengono sulla necessità di favorire iniziative volte a garantire soluzioni funzionali alla maggiore permanenza in servizio dei lavoratori che hanno compiuto i 60 anni di età, favorendo il ricambio intergenerazionale in un clima di collaborazione reciproca e di disponibilità ad investire sulle nuove assunzioni di giovani lavoratori.

A tal fine, i dirigenti a cui mancano alcuni anni alla decorrenza del pensionamento pubblico potranno sottoscrivere accordi di trasformazione del rapporto di lavoro a fronte dell'impegno ad assumere la funzione di tutor nei confronti di giovani dirigenti, o anche di lavoratori con qualifica di quadro o livello equipollente, in modo da favorire l'occupazione e, al contempo, non disperdere la conoscenza, le competenze e la professionalità proprie dei dirigenti senior.

Gli accordi di cui al comma 2 del presente articolo dovranno essere ratificati in sede di Commissione Paritetica di conciliazione delle controversie.

## **Parte Sesta**

### **CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

#### **Art. 38**

##### **Risoluzione del contratto di lavoro**

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte. Il dirigente licenziato ha facoltà di chiedere per iscritto, entro trenta giorni dalla comunicazione, la motivazione del recesso, se non è contenuta nella comunicazione stessa. In tal caso l'imprenditore, entro trenta giorni dalla richiesta del dirigente renderà note per iscritto le ragioni del licenziamento.

Ove non segua da parte dell'imprenditore la suddetta comunicazione dei motivi o il dirigente non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica di cui all'art. 32, il dirigente potrà ricorrere al Collegio Arbitrale di cui all'art. 33. Il Collegio Arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.

Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata a.r., che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'articolo 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.

Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli artt. 39 e 40.

Le disposizioni dei commi precedenti, salvo la comunicazione per iscritto, 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.

#### **Art. 39**

##### **Preavviso di licenziamento o di dimissioni**

Agli effetti della risoluzione del rapporto, ove non sussistano gli estremi per la risoluzione per giusta causa, dovranno osservarsi, con le modalità stabilite dalla legge, i seguenti termini di preavviso:

- superato l'eventuale periodo di prova e fino a quattro anni compiuti di servizio presso l'azienda: mesi sei;
- oltre quattro anni e fino a otto anni compiuti: mesi otto;
- oltre otto anni e fino a dodici anni compiuti: mesi dieci;
- oltre dodici anni: mesi dodici.

I termini suddetti sono ridotti della metà in caso di dimissioni.

Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione di licenziamento o di dimissioni.

In caso di inosservanza dei termini suddetti, è dovuta alla parte inadempiente dall'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso, computata ai sensi degli articoli 2118 e 2121<sup>2</sup> del c.c..

Qualora durante il periodo di preavviso prestato in servizio intervenissero accordi collettivi regolanti il trattamento economico, questi saranno applicati anche per la liquidazione dell'indennità dovuta per il mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'insorgere di malattia o di infortunio del dirigente durante il periodo di preavviso, ne sospende i termini, che riprenderanno dal momento dell'avvenuta guarigione.

Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente, senza il suo consenso, di prestare servizio alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

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 dovuto al datore di lavoro.

L'indennità sostitutiva va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza al disposto del quinto 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.

---

#### **<sup>2</sup> Art. 2118 c.c. - Recesso dal contratto a tempo indeterminato**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dai “*contratti collettivi nazionali di lavoro*”, dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

#### **Art. 2121 c.c. - Computo dell'indennità di mancato preavviso**

L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

## **Art. 40**

### **Trattamento di fine rapporto**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato come segue:

- a) per il periodo fino al 31 maggio 1982, 30/30 per ogni anno di servizio prestato, effettuando il calcolo sulla retribuzione percepita nel maggio 1982.

Le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero, mentre non verranno computate le frazioni fino a 15 giorni.

Tale trattamento deve calcolarsi sulla retribuzione a norma dell'art. 2121 del codice civile, computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili ed ogni altro compenso di carattere continuativo con esclusione delle gratifiche straordinarie e di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto o dell'alloggio eventualmente goduto dal dirigente.

- b) Per il periodo di servizio dal 1° giugno 1982 per la rivalutazione dell'eventuale periodo precedente tale data, il trattamento di fine rapporto sarà disciplinato dalla Legge 29 maggio 1982, n° 297.

#### ***Norma di attuazione***

Le parti si danno atto che le disposizioni innovative dell'art. 21 del CCNL 5 maggio 1982 (riduzione dell'indennità di anzianità da 40/30 a 30/30) sono correlate alla introduzione dell'elemento di maggiorazione dal 1° gennaio 1982.

Per quanto concerne le anzianità antecedenti il 31 dicembre 1981 esse saranno calcolate parimenti sulla base dei 30/30 ma maggiorando il risultato del 27%.

## **Art. 41**

### **Indennità in caso di morte**

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

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

## **Parte Settima**

### **DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI**

#### **Art. 42**

##### **Disposizioni generali**

Per quanto si riferisce alla materia del servizio militare, delle benemerienze nazionali e degli assegni familiari, valgono le norme in vigore per gli impiegati di massima categoria dell'azienda a cui il dirigente appartiene.

Per quanto altro non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge.

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

#### **Art. 43**

##### **Controversie di applicazione**

Per la soluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti della Federazione Nazionale Agenti Raccomandati Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi (FEDERAGENTI) e della Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato (MANAGERITALIA).

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

##### ***Clausola di salvaguardia***

Qualora - nel corso di validità del presente accordo e fino al suo rinnovo - dovessero verificarsi modifiche ex lege inerenti agli istituti contrattuali in atto, le parti sono d'accordo di incontrarsi, entro trenta giorni dall'evento, per l'adeguamento degli istituti stessi alle nuove condizioni che verranno a crearsi e per i provvedimenti atti a salvaguardare le condizioni di miglior favore preesistenti, nel loro globale.

#### **Art. 44**

##### **Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2012, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2014.

## Allegati

## **Allegato A**

### **REGOLAMENTO COMMISSIONE PARITETICA**

#### **Art. 1**

La Commissione paritetica è composta da sei membri: tre designati dalla Federagenti o dalle Organizzazioni alla stessa aderenti e tre da Manageritalia o da Organizzazioni alla stessa aderenti.

La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie d'interpretazione e applicazione del contratto.

#### **Art. 2**

La Commissione si riunisce su istanza di una delle parti aderenti alle Organizzazioni stipulanti il contratto, la quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

#### **Art. 3**

La data di convocazione sarà fissata d'accordo fra le parti entro un mese dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.

#### **Art. 4**

L'esame suddetto deve essere portato a termine entro novanta giorni dalla data in cui la parte interessata richiede l'intervento della Commissione.

#### **Art. 5**

Al termine dell'esame verrà redatto in triplice copia il verbale conclusivo dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza senza indicazione, in questo ultimo caso, dei nominativi dei votanti.

Qualora non si raggiunga alcuna decisione cioè in caso di parità i singoli membri della Commissione potranno far constatare a verbale la "dichiarazione di voto" che riterranno opportuna. Copia del verbale sarà inviata alle Organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.

## Allegato B - Superminimo contrattuale

Gli accordi del 1° luglio 1997, 15 ottobre 1999, 4 aprile 2001, 3 agosto 2004, 11 dicembre 2007, 5 ottobre 2010 e 9 gennaio 2013 hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile e che vengono conferiti a titolo di superminimo contrattuale ai dirigenti in base alla decorrenza della loro nomina.

Per il biennio 1997/1998, in via sperimentale, si è stabilito di calcolare gli aumenti contrattuali "ad personam" rivalutando le retribuzioni effettivamente percepite al 31 dicembre 1994 (o alla data di assunzione se successiva) in base alle seguenti percentuali:

- 5,40% (recupero inflazione 1995), 3,90% (recupero inflazione 1996) ed infine 2,50% (anticipo inflazione 1997), per determinare la retribuzione mensile con decorrenza 1° gennaio 1997;
- 2% (pari al tasso di inflazione programmata per il 1998) per determinare la retribuzione mensile con decorrenza 1° gennaio 1998.

Con accordo di rinnovo del 15 ottobre 1999 si è deciso invece di tornare alla più tradizionale formula dell'aumento retributivo in cifra fissa, riconoscendo ai dirigenti in forza i seguenti incrementi retributivi:

• dal 1° gennaio 1999	L. 200.000 (103,29 €) lorde mensili
• dal 1° gennaio 2000	L. 400.000 (206,58 €) lorde mensili
• dal 1° gennaio 2001	L. 225.000 (116,20 €) lorde mensili
• dal 1° gennaio 2002	L. 375.000 (193,67 €) lorde mensili
• dal 1° agosto 2004	euro 275,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2005	euro 125,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2006	euro 120,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2007	euro 150,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2008	euro 150,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2010	euro 100,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2011	euro 150,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2012	euro 100,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2013	euro 135,00 lorde mensili
• dal 1° gennaio 2014	euro 155,00 lorde mensili

Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi dovuti a titolo di superminimo contrattuale per gli anni 2011-14:

data nomina dirigente		Superminimo contrattuale			
dal	al	dal 1°/01/2011	dal 1°/01/2012	dal 1°/01/2013	dal 1°/01/2014
	31/12/96	X+Y+ 1.689,74	X+Y+ 1.789,74	X+Y+ 1.924,74	X+Y+ 2.079,74
01/01/97	30/09/99	1.689,74	1.789,74	1.924,74	2.079,74
01/10/99	31/12/99	1.586,45	1.686,45	1.821,45	1.976,45
01/01/00	01/04/01	1.379,87	1.479,87	1.614,87	1.769,87
02/04/01	03/08/04	1.070,00	1.170,00	1.305,00	1.460,00
04/08/04	31/12/04	795,00	895,00	1.030,00	1.185,00
01/01/05	31/12/05	670,00	770,00	905,00	1.060,00
01/01/06	11/12/07	550,00	650,00	785,00	940,00
12/12/07	31/12/07	400,00	500,00	635,00	790,00
01/01/08	05/10/10	250,00	350,00	485,00	640,00
06/10/10	31/12/10	150,00	250,00	385,00	540,00
01/01/11	09/01/13	---	100,00	235,00	390,00
10/01/13	31/12/13	---	---	---	155,00
01/01/14		---	---	---	---

X = aumento in percentuale del 1° gennaio 1997
Y = aumento in percentuale del 1° gennaio 1998

## Allegato C - Accordo 4 aprile 2001

L'anno 2001, il giorno 4 aprile a Genova

tra

la FEDERAGENTI - Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi

e

la Fe.N.D.A.C. - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 15 ottobre 1999, ai sensi dell'articolo 36, secondo comma.

### Art. 1 - Minimo contrattuale mensile

Il minimo contrattuale mensile è confermato in Lit. 4.286.000<sup>3</sup> (quattromilioniduecentottantaseimila) lorde, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° settembre 1997, ed in Lit. 5.600.000<sup>4</sup> (cinquemilioniseicentomila) lorde per i dirigenti assunti o nominati precedentemente a tale data.

### Art. 2 - Aumento retributivo

1. Fermi restando i minimi contrattuali di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto ed in servizio alla data del 1° aprile 2001 compete, sulla retribuzione di fatto ed a titolo di superminimo contrattuale, un aumento retributivo di Lire 600.000<sup>5</sup> (seicentomila), ripartito come di seguito specificato:
  - Lire 225.000<sup>6</sup> mensili a decorrere dal 1° gennaio 2001
  - Lire 375.000<sup>7</sup> mensili a decorrere dal 1° gennaio 2002.
2. L'aumento di Lire 225.000 mensili riferito all'anno 2001 di cui al comma precedente potrà essere assorbito fino a concorrenza, da incrementi economici erogati dalle aziende a partire dal 1° gennaio 2001 sino al 31 marzo, esclusivamente a titolo di acconto o di anticipazione su futuri miglioramenti economici contrattuali.
3. Eventuali competenze arretrate e/o conguagli spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio 2001 - 31 marzo 2001 in base al primo comma del presente articolo sono erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio.

---

<sup>3</sup> 2.214,53 €.

<sup>4</sup> 2.892,16 €.

<sup>5</sup> 309,87 €.

<sup>6</sup> 116,20 €.

<sup>7</sup> 193,67 €.

### **Art. 3 - Previdenza integrativa (Fondo "Mario Negri")**

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 25, secondo comma, del CCNL 15 ottobre 1999, è elevata a Lire 109.214.000<sup>8</sup> per il 2001 ed a Lire 114.674.700<sup>9</sup> per il 2002.

### **Art. 4 - Retribuzione variabile**

Alla data di stipula del presente contratto le Parti hanno insediato una Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare i temi previsti nell'art. 12 del CCNL 15 ottobre 1999.

La Commissione presenterà alle Parti una relazione definitiva entro il 31.12.2001.

### **Art. 5 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2001, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2002.

Successivamente a tale data sarà avviato il confronto negoziale relativo al rinnovo del CCNL 15 ottobre 1999.

---

<sup>8</sup> 56.404,32 €.

<sup>9</sup> 59.224,54 €.

## Allegato D - Accordo 19 dicembre 2002

### Art. 27

Nel comma 2, al primo rigo, dopo la parola "sindacale" aggiungere le seguenti parole "o della quota di servizio".

\*\*\*\*\*

2bis. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo anche i familiari del dirigente individuati dal Regolamento.

Sono iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal Regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

\*\*\*\*\*

2ter. La contribuzione a carico del prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

\*\*\*\*\*

2quater. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in lire 1.700.000 – Euro 877,98. Tale importo è soggetto a rivalutazioni tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

### Art. 25

#### Previdenza Integrativa

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi gestito dal Fondo Mario Negri.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto a tale Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

3. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5.

4. 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'1,46% della retribuzione convenzionale annua indicata al comma 5 e confluisce nel conto generale.

5. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

6. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti, viene versata con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensiva dei ratei delle mensilità supplementari.

7 Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

## **Allegato E - Accordo 3 agosto 2004**

L'anno 2004, il giorno 3 del mese di agosto in Genova

Tra

la FEDERAGENTI - Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi, con sede in Genova, rappresentata dai Signori Antonio Chiesa – Presidente della Commissione Sindacale – e Emilio Gamba, Massimo Moscatelli e Francesco Ricci, assistiti da Augusto Benvenuto, Segretario Generale, Marco Paifelman e Fabrizio Camisetti;

e

MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, con sede in Roma, rappresentata dal Presidente Claudio Pasini con la partecipazione della delegazione sindacale composta dai Signori Maurizio Panariello assistiti da Massimo Fiaschi, Segretario Generale;

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 15 ottobre 1999, come modificato dall'accordo del 4 aprile 2001.

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

A decorrere dal 1° agosto 2004, il minimo contrattuale mensile è arrotondato in Euro 2.214,00 (duemiladuecentoquattordici/00) lorde per i dirigenti assunti o nominati dal 1° settembre 1997 ed in Euro 2.893,00 (duemilaottocentonovantatre/00) per i dirigenti assunti o nominati precedentemente a tale data.

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

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 275,00 (duecentosettantacinque/00) mensili lorde dal 1° agosto 2004, un aumento pari a euro 125,00 (centoventicinque/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2005 ed un aumento pari a euro 120,00 (centoventi/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2006.

2. Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali.

3. Ai dirigenti assunti o nominati dalla data di stipula del presente accordo e fino al 31 dicembre 2004 competono esclusivamente gli aumenti con decorrenza 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006, indicati al precedente comma 1, mentre ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 sarà dovuto il solo aumento riferito all'anno 2006.

### **Art. 3 – Una tantum**

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003 ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2003, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di agosto 2004, un importo "una

tantum” di euro 2.275,00 (duemiladuecentosettantacinque/00) lorde, a titolo di arretrati retributivi maturati nell’anno 2003.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003, 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, successivamente al 31 dicembre 2002, 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 – Assistenza sanitaria integrativa**

A decorrere dal 1° gennaio 2004, il comma 1 dell’art. 27 del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

“1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo “Mario Besusso”) integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che, a decorrere dal 1° gennaio 2004 è fissato nella misura del 5,7% a carico dell’azienda e dell’1,87% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00, comprensivo della quota di cui all’accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio. Le maggiori entrate derivanti dall’incremento della contribuzione rispetto all’anno 2003 verranno destinate al finanziamento di specifici programmi di prevenzione sanitaria per i dirigenti in servizio ed i proscrittori volontari”.

#### **Dichiarazione delle Parti**

Qualora per l’anno 2005 non venisse nuovamente confermato dal legislatore l’attuale limite annuo di deducibilità (corrispondente a euro 3.615,20) per i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, ai sensi dell’art. 1 del Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 41, le Parti si impegnano ad incontrarsi con urgenza al fine di concordare i necessari provvedimenti per evitare che le aziende debbano sopportare costi aggiuntivi.

Le Parti, al fine di rendere efficace l’iniziativa di prevenzione, concordano nel destinare le relative risorse, contabilmente evidenziate, nel rispetto di un percorso diagnostico predefinito in seno al Fondo Mario Besusso, adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, tenuto conto del sesso e dell’età.

Gli organi direttivi del Fondo Mario Besusso provvederanno a monitorare periodicamente l’adeguatezza del progetto, anche sotto l’aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

#### **Art. 5 – Previdenza integrativa (Fondo Mario Negri)**

1. Ferma restando la retribuzione convenzionale di cui al comma 5 dell’art. 25 del ccnl 15 ottobre 1999, come modificato dall’accordo del 19 dicembre 2002, le aliquote per il computo della contribuzione di cui ai commi 3 e 4 dell’articolo 25 medesimo sono modificate come segue:

- a decorrere dal 1° gennaio 2003,
  - contributo ordinario azienda 10,14%
  - contributo ordinario dirigente 1,00%
  - contributo integrativo azienda 1,48%;

- a decorrere dal 1° gennaio 2004,

- contributo ordinario azienda 10,14%
  - contributo ordinario dirigente 1,00%
  - contributo integrativo azienda 1,50%.
- a decorrere dal 1° gennaio 2005,
    - contributo ordinario azienda 10,14%
    - contributo ordinario dirigente 1,00%
    - contributo integrativo azienda 1,52%.
  - a decorrere dal 1° gennaio 2006,
    - contributo ordinario azienda 10,14%
    - contributo ordinario dirigente 1,00%
    - contributo integrativo azienda 1,54%.

2. Accordi individuali stipulati, a decorrere dal 1° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno statuire di destinare alla previdenza integrativa contributi volontari addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Mario Negri.

#### **Art. 6 – Dirigenti di prima nomina**

1. A titolo sperimentale e con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 25 e 26 del ccnl, 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, sono considerati DPN i dirigenti con un'età anagrafica fino a 39 anni compiuti e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica nella stessa azienda pari o superiore a 5 anni, vengano nominati dirigenti entro il compimento del 48° anno di età.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale. In caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al sud<sup>1</sup> e con sede di lavoro nel sud Italia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore triennio sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.

4. Stante il carattere sperimentale della presente norma, le parti concordano nel limitarne l'applicabilità ai soli dirigenti assunti o nominati con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo e fino al 31 dicembre 2006. Le parti si riservano, quindi, di valutare l'impatto della norma e di confermarne l'applicabilità in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

5. Tutto ciò premesso, con riferimento ai DPN come sopra definiti, la contribuzione dovuta dalla data di nomina/assunzione e fino al compimento di un triennio di anzianità nella qualifica potrà essere la seguente:

- art. 25 – previdenza integrativa

comma 4 bis – Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i Dirigenti di prima nomina (DPN), a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5, mentre il contributo integrativo viene confermato nella medesima misura applicabile per la generalità dei dirigenti.

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

- art. 26 – previdenza integrativa individuale e coperture assicurative

comma 3 bis – Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

#### **Art. 7 – Ferie**

I commi 4 e 5 dell'art. 14 del ccnl 15 ottobre 1999 sono sostituiti dai seguenti:

“4. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non godute da liquidarsi entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.

5. L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di cui all'art. 6. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, la retribuzione sarà computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio prestato”.

#### **Art. 8 – Commissione di clima sul mobbing**

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

#### **Art. 9 - Responsabilità civili e penali**

All'art. 23 del ccnl 15 ottobre 1999 viene inserito il seguente comma:

“6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda”.

#### **Art. 10 – Adeguamenti in materia di collegio di conciliazione ed arbitrato, ai sensi dei decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998**

In relazione all'impegno assunto con la Dichiarazione congiunta in calce all'art. 28 del ccnl 15 ottobre 1999, si convengono le seguenti modifiche agli articoli 28, 29, 35 e 35bis del ccnl stesso:

- l'art. 28 – Collegio di conciliazione e arbitrato – è sostituito dal seguente:

“1. E' istituito, a cura delle organizzazioni stipulanti, un Collegio di conciliazione e arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

2. Il Collegio è composto da tre membri due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle organizzazioni stipulanti ed un terzo, con funzioni di presidente, viene scelto di comune accordo.

3. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal presidente del tribunale di Genova.
4. Alla designazione del supplente del presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
5. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
6. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
7. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle organizzazioni stipulanti.
8. Se il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 35bis del presente contratto non riesca o comunque è decorso il termine previsto, per il suo espletamento, nel 1° comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia al Collegio di arbitrato, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11/8/73 n. 533. Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente organizzazione territoriale aderente a Manageritalia. La citata organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso sottoscritto dal dirigente entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso, in base al terzo comma del successivo art. 29.
9. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente organizzazione imprenditoriale stipulante e, per conoscenza, al datore di lavoro interessato.
10. La competenza territoriale, salvo diverso accordo fra le parti, è stabilita in Genova.
11. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'organizzazione imprenditoriale.
12. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro rappresentanti muniti di procura speciale, rinoverà il tentativo di conciliazione e, avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrale di entrambe le parti alla prima riunione avanti il Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria. Le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.
13. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale del licenziamento nonché dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
14. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al terzo comma dell'art. 29 sopra richiamato.
15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto.

16. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, con particolare riferimento alle dimensioni dell'azienda, all'anzianità di servizio ed all'età del dirigente, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile tra:

- un minimo pari a sei mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 30;
- ed un massimo pari a diciotto mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dell'articolo stesso.

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

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

19. Le parti si danno atto che:

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

### ***Dichiarazione delle parti***

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1 settembre 2004, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.”

- L'art. 29 – Risoluzione del contratto di lavoro – è sostituito dal seguente:

“1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte. Il dirigente licenziato ha facoltà di chiedere per iscritto, entro trenta giorni dalla comunicazione, la motivazione del recesso, se non è contenuta nella comunicazione stessa. In tal caso l'imprenditore, entro trenta giorni dalla richiesta del dirigente renderà note per iscritto le ragioni del licenziamento

2. Ove non segua da parte dell'imprenditore la suddetta comunicazione dei motivi o il dirigente non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, il dirigente potrà ricorrere entro trenta giorni al Collegio di cui all'art. 28. Il Collegio di Arbitrato è competente in ogni caso di licenziamento.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata a.r., 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. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli artt. 30 e 32.

5. Le disposizioni dei commi precedenti, salvo la comunicazione per iscritto, 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”.

- L'art. 35 – Controversie di applicazione – è sostituito dal seguente:

“1. Per la soluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti della Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi (FEDERAGENTI) e della Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato (MANAGERITALIA).

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

### ***Clausola di salvaguardia***

Qualora - nel corso di validità del presente accordo e fino al suo rinnovo – dovessero verificarsi modifiche ex lege inerenti agli istituti contrattuali in atto, le parti sono d'accordo di incontrarsi, entro trenta giorni dall'evento, per l'adeguamento degli istituti stessi alle nuove condizioni che verranno a crearsi e per i provvedimenti atti a salvaguardare le condizioni di miglior favore preesistenti, nel loro globale.

- Viene inserito il seguente art. 35bis - Controversie individuali di lavoro:

"1. A decorrere dal 1° settembre 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui agli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31 marzo 1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29 ottobre 1998 n. 387.

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

- a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'Organizzazione stipulante;
- b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.

3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

4. L'organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98.

6. Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.

7. La Commissione Paritetica esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n.387/98.

8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. l'indicazione dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. l'indicazione delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica di conciliazione.

10) Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 35."

### **Art. 11 – Preavviso di licenziamento o di dimissioni**

All'art. 30 del ccnl 15 ottobre 1999 viene aggiunto il seguente comma:  
“2bis. Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione di licenziamento o di dimissioni”.

### **Art. 12 - Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2006.

2. La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2006.

## Allegato F - Accordo Ponte 21 febbraio 2007

FEDERAGENTI  
MANAGERITALIA

Tra  
e

In previsione del rinnovo del CCNL 15 ottobre 1999 e successive modificazioni per i dirigenti delle Agenzie Raccomandatarie Marittime, Agenzie Aeree e Mediatori Marittimi, scaduto il 31 Dicembre 2006, si è stipulato il presente accordo che avrà validità fino all'avvenuto rinnovo del CCNL 15 ottobre 1999.

### **Art. 1 – Dirigenti di prima nomina (DPN)**

A seguito dell'esito favorevole avuto dalla sperimentazione delle agevolazioni contributive per le aziende in caso di assunzione e/o nomina dei DPN, le parti concordano di prorogare tale istituto sino al rinnovo del suddetto CCNL e comunque, nell'eventualità di un mancato rinnovo, non oltre il 31 luglio 2007.

### **Art. 2 – Previdenza complementare Fondo “Mario Negri”**

A seguito dell'emanazione delle norme contenute nella Finanziaria 2007, relative al conferimento del TFR a fondi di previdenza complementare a decorrere dal 1° gennaio 2007, l'art. 25 del TU 15 ottobre 1999, così come modificato dai successivi accordi di rinnovo, è integrato nella seguente maniera:

- al comma 1, dopo le parole “... *trattamento di previdenza*” aggiungere la parola “*complementare*”;
- dopo il comma 1, aggiungere i seguenti:

*“1 bis Il Fondo “Mario Negri” rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle Agenzie Raccomandatarie Marittime Agenzie Aeree e Mediatori Marittimi, o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.*

*1 ter. 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.”*

- dopo il comma 5 aggiungere il seguente:

*“5 bis. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.”*

- al comma 6, dopo le parole “... *commi precedenti*” aggiungere le parole “*ed il TFR conferito*”.

## **Allegato G - Accordo 11 dicembre 2007**

L'anno 2007, il giorno 11 del mese di dicembre in Roma

tra

FEDERAGENTI – Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi

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 15 ottobre 1999 e successive modifiche, per i dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

### **Art. 1 – Retribuzione minima contrattuale di ingresso**

La retribuzione mensile dei dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula del presente accordo non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 2.900,00 (duemilanovecento/00) lordi.

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

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 150,00 (centocinquanta/00) mensili lordi dal 1° gennaio 2007 ed un aumento pari a euro 150,00 (centocinquanta/00) mensili lordi dal 1° gennaio 2008.
2. Ai dirigenti assunti o nominati dalla data di stipula del presente accordo al 31 dicembre 2007 compete esclusivamente l'aumento con decorrenza 1° gennaio 2008.
3. Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2005 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.

### **Art. 3 – Retribuzione variabile**

1. L'articolo 12 del ccnl 15 ottobre 1999 è sostituito dal seguente:

“Art. 12 – Retribuzione variabile

1. Sono sottoscritti, presso le Commissioni di cui all'art. 35-bis del presente contratto, gli accordi collettivi o individuali che determinano i criteri di quantificazione delle erogazioni economiche delle quali siano incerti la corresponsione e l'ammontare in quanto strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali o nel raggiungimento di obiettivi individuali, aventi come scopo incrementi di produttività, di qualità, e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

2. Gli accordi di cui al presente articolo potranno usufruire delle eventuali agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione”.

2. Nel ccnl 15 ottobre 1999 viene inserito il seguente articolo 35 ter:

“Art. 35ter – Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile

La Commissione Paritetica di cui all'art. 35 bis del ccnl, oltre che in materia di conciliazione delle controversie individuali di lavoro, è competente anche per la conferma degli accordi per la retribuzione variabile di cui all'art. 12 del ccnl”.

#### **Art. 4 – Fondo Mario Negri**

I commi 3, 4 e 4bis dell'art. 25 del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni, sono sostituiti dai seguenti:

“3. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007 ed all'11,15% a decorrere dal 1° gennaio 2008.

4. 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 5 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007 ed all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008.

4bis. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo a decorrere dall'anno 2007 è pari al 3,00% ed a decorrere dall'anno 2008 è pari al 3,30%, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 4”.

#### ***Dichiarazione congiunta in materia di Previdenza Integrativa***

Dato l'assetto mutualistico del Fondo Mario Negri, le maggiori contribuzioni dovute per effetto del presente accordo sono subordinate alla previsione di analoghe disposizioni nell'accordo che verrà stipulato per i dirigenti del terziario.

#### **Art. 5 – Assistenza Sanitaria Integrativa (FASDAC)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2007, il comma 1 dell'art. 27 del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

“1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo “Mario Besusso”) integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

- a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
- b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio”.

#### ***Dichiarazione delle Parti***

Le Parti, con particolare riferimento alle previsioni contenute nel disegno di Legge Finanziaria per il 2008, si impegnano ad intervenire tempestivamente al fine di concordare le necessarie revisioni della normativa contrattuale, statutaria e regolamentare del Fondo Mario Besusso, qualora sopraggiungessero modifiche legislative volte a ridisegnare la normativa applicabile, anche sotto l'aspetto fiscale, ai fondi di assistenza sanitaria integrativa.

#### **Art. 6 – DPN**

1. Le parti concordano di confermare con riferimento alle assunzioni e/o nomine di DPN che interverranno nel corso del biennio 2007/2008, anche a tempo determinato, le agevolazioni contributive di cui agli articoli 25, comma 4bis, e 26, comma 3bis, del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2007, il comma 3bis dell'articolo 26 medesimo viene modificato come segue:

“3bis. Ai Dirigenti di prima nomina (DPN), saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative”.

#### **Art. 7 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti**

All'art. 22 del ccnl 15 ottobre 1999 vengono aggiunti il seguente comma 5bis:

“5bis. Le aziende devono avere cura di garantire un congruo numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi a favore dei dirigenti di prima nomina, concordando con gli stessi le aree di intervento e di approfondimento necessarie per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale”.

#### ***Dichiarazione Delle Parti***

Le parti ribadiscono il comune impegno per agevolare la formazione continua del dirigente in particolare attraverso le attività del CFMT e di FONDIR.

#### **Art. 8 – Congedi per la prevenzione medica**

Il dirigente ha diritto ad 1 giorno di congedo retribuito ogni biennio per l'utilizzo dei voucher di medicina preventiva secondo il programma attuato dal Fondo Mario Besusso.

Il suddetto congedo retribuito può essere fruito esclusivamente per la medicina preventiva e non dà quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione.

#### **Art. 9 – Malattia e infortunio**

All'articolo 18 del ccnl 15 ottobre 1999, viene inserito il seguente comma 4bis:

“4bis. Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro indicato al comma 1 si intende ridotto fino a coincidere con il termine del periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato. Il tale ipotesi, sarà dovuta al dirigente, oltre al TFR e alle altre spettanze di fine rapporto, un'indennità pari ad 1/2 dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art.30, comma 1”.

## **Art. 10 – Collegio di conciliazione ed arbitrato**

All'articolo 28 del ccnl 15 ottobre 1999, come modificato dall'art. 10 dell'accordo 3 agosto 2004, viene inserito il seguente comma 16bis:

“16bis. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, nella qualifica di dirigente, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 50 ed i 64 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;
- 8 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;
- 7 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;
- 4 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica compresa tra i 61 e i 64 anni compiuti.

Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente”.

## **Art. 11 – Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione**

1. Alle imprese che assumano, anche con contratto di lavoro a termine, dirigenti privi di occupazione con età anagrafica pari o superiore a 50 anni, per un periodo di un anno dalla data di assunzione sono applicabili le medesime agevolazioni contributive previste per i dirigenti di prima nomina (DPN).

2. Le disposizioni di cui al presente articolo non possono essere attuate nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa società o di società ad essa collegate, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

## **Art. 12 – Outplacement**

L'art. 31 del ccnl 15 ottobre 1999 è modificato come segue:

“1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.

2. L'azienda si farà carico fino al 50% dell'importo da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa con il dirigente interessato, deducendo la relativa differenza dalle competenze di fine rapporto del dirigente. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente”.

### **Art. 13 – Trasferimento**

Il comma 3 dell'articolo 16 del ccnl 15 ottobre 1999 è modificato come segue:

“3. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso. Salvo diverso accordo fra le parti interessate, in trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno di età, se uomo, o il 50° anno di età, se donna. Analogamente, l'azienda non può unilateralmente disporre il trasferimento del dirigente in un Paese estero situato in una delle aree geografiche dichiarate, al momento del trasferimento, “zone a rischio” o anche, per il dirigente con familiari a carico, “zone di cautela” dall'Unità di Crisi del Ministero degli Affari Esteri”.

### **Art. 14 – Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2007, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2010.
2. Le parti relative al trattamento retributivo, alla previdenza ed assistenza integrative scadranno il 31 dicembre 2008.

**Allegato H - Accordo 5 ottobre 2010**

L'anno 2010, il giorno 5 del mese di ottobre in Genova

tra

FEDERAGENTI – Federazione Nazionale Agenti Raccomandatari Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi

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 15 ottobre 1999 e successive modifiche, per i dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

**Art. 1 – Retribuzione minima contrattuale di ingresso**

La retribuzione mensile dei dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula del presente accordo non può essere in ogni caso inferiore a euro 3.000,00= (tremila) lordi.

**Art. 2 - Aumento retributivo**

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 100,00 (cento) mensili lorde dal 1° gennaio 2010 ed un aumento pari a euro 150,00 (centocinquanta) mensili lorde dal 1° gennaio 2011.
2. Gli aumenti mensili di cui al comma precedente potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2008 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.
4. Le competenze arretrate e gli eventuali conguagli spettanti ai dirigenti in servizio al momento della stipula del presente accordo, dovranno essere erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio, entro il mese di novembre 2010.

**Art. 3 – Una tantum**

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2009, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2009, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto a titolo di arretrati retributivi maturati nell'anno 2009, un importo "una tantum" di euro 800,00 (ottocento/00). La corresponsione dell'una tantum verrà suddivisa in due tranches di pari importo da erogarsi rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio e giugno 2011.
2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2009, 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, successivamente al 31 dicembre 2008, a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali.

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 – Fondo Mario Negri**

In ottemperanza a quanto previsto dal Piano di riallineamento del Fondo per la sua trasformazione in regime a capitalizzazione, nonché in analogia con quanto già definito dal CCNL per i dirigenti del terziario, a decorrere dal 1° gennaio 2009 la contribuzione dovuta al Fondo Mario Negri è modificata come segue:

- a) Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente, il contributo a carico del datore di lavoro, già pari per il 2008 all'11,15% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5 dell'art. 25 del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni, è fissato all'11,35% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010.
- b) Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, già pari per il 2008 all'1,76% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5 dell'art. 25 del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni, è pari all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010.
- c) Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina, già pari per il 2008 al 3,30%, a decorrere dall'anno 2009 è pari al 3,60% ed a decorrere dall'anno 2010 è pari al 3,90%, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate alla lettera b).

#### **Art. 5 – DPN**

1. Le parti concordano di confermare con riferimento alle assunzioni e/o nomine di DPN intervenute nel corso del triennio 2009-2011, anche a tempo determinato, le agevolazioni contributive di cui agli articoli 25, comma 4bis, e 26, comma 3bis, del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni.

#### **Art. 6 – Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2009, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2011.

## **Allegato I - Accordo 9 gennaio 2013**

L'anno 2013, il giorno 9 del mese di gennaio in Genova

tra

FEDERAGENTI – Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi

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 15 ottobre 1999 e successive modifiche, per i dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

### **Art. 1 – Retribuzione minima contrattuale di ingresso**

La retribuzione mensile dei dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula del presente accordo non può essere in ogni caso inferiore a euro 3.200,00= (tremiladuecento) lordi.

### **Art. 2 – Aumento retributivo**

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° gennaio 2012, un aumento di euro 135,00 (centotrentacinque/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2013 ed un ulteriore aumento pari a euro 155,00 (centocinquantacinque/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2014.
2. Per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 9 gennaio 2013 e nel corso degli anni di vigenza del presente accordo, 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.
4. Le competenze arretrate e gli eventuali conguagli spettanti ai dirigenti con riferimento all'anno 2012, dovranno essere erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio, entro il mese di febbraio 2013.

### **Art. 3 – Assistenza Sanitaria Integrativa (FASDAC)**

L'art. 27 del CCNL del 15 ottobre 1999 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 1.985,13. 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."

#### **Art. 4 – Previdenza complementare Fondo Mario Negri**

In ottemperanza a quanto previsto dal Piano di riallineamento del Fondo per la sua trasformazione in regime a capitalizzazione, nonché in analogia con quanto già definito dal CCNL per i dirigenti del terziario, a decorrere dal 1° gennaio 2011 la contribuzione dovuta al Fondo Mario Negri è modificata come segue:

- a) Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente, il contributo a carico del datore di lavoro, già pari per il 2008 all'11,15% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5 dell'art. 25 del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni, è fissato all'11,35% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010.
- b) Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, già pari per il 2008 all'1,76% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5 dell'art. 25 del ccnl 15 ottobre 1999 e successive modificazioni, è pari all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009, all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010, 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.
- c) Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina, già pari per il 2008 al 3,30%, a decorrere dall'anno 2009 è pari al 3,60% ed a decorrere dall'anno 2010 è

pari al 3,90%, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate alla lettera b).

#### **Art. 5 – Fondi integrativi ed Enti contrattuali**

Ove si rendessero necessari interventi per l'anno 2014, dato l'assetto mutualistico dei Fondi Mario Negri e Mario Besusso, dell'Associazione Antonio Pastore e del CFMT, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente, al fine di estendere ai dirigenti ed alle aziende che rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, le eventuali maggiori contribuzioni dovute ai suddetti Enti per effetto di accordi stipulati per i dirigenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti convengono che la contribuzione agli Enti e Fondi contrattuali di cui agli artt. 26 e 27 del ccnl (Antonio Pastore e Fasdac), non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

#### **Art. 6 – Agevolazioni contributive per l'assunzione di dirigenti**

1. Dopo l'articolo 27 del CCNL 15 ottobre 1999 e successive modificazioni, sono inseriti i seguenti articoli 27bis e 27ter:

“Art. 27bis - 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. 27ter – 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 tramite contratti di lavoro dipendente con qualifica di dirigente, a tempo determinato, nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti.

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. 27bis 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.”

3. I nuovi requisiti fissati con il presente articolo si applicheranno alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 in avanti. I Fondi potranno accettare le richieste di nomina/assunzione di DPN riferite al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2012, sulla base dei requisiti previsti dal precedente CCNL.

### **Art. 7 – Politiche Attive**

1. Le Parti, al fine di favorire politiche attive per l'occupazione dei dirigenti, concordano di affidare a CFMT, a titolo sperimentale fino al 31 dicembre 2014, la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti.

2. Tali attività affidate a CFMT saranno finanziate con 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 unitamente ai contributi relativi al primo trimestre 2013.

3. La gestione economico/finanziaria delle attività di cui al presente articolo sarà oggetto di rendicontazione separata.

### **Art. 8 – Interageing**

1. Le parti, in considerazione del mutato ambito normativo previdenziale pubblico, convengono sulla necessità di favorire iniziative volte a garantire soluzioni funzionali alla maggiore permanenza in servizio dei lavoratori che hanno compiuto i 60 anni di età, favorendo il ricambio intergenerazionale in un clima di collaborazione reciproca e di disponibilità ad investire sulle nuove assunzioni di giovani lavoratori.

2. A tal fine, i dirigenti a cui mancano alcuni anni alla decorrenza del pensionamento pubblico potranno sottoscrivere accordi di trasformazione del rapporto di lavoro a fronte dell'impegno ad assumere la funzione di tutor nei confronti di giovani dirigenti, o anche di lavoratori con qualifica di quadro o livello equipollente, in modo da favorire l'occupazione e, al contempo, non disperdere la conoscenza, le competenze e la professionalità proprie dei dirigenti senior.

3. Gli accordi di cui al comma 2 del presente articolo dovranno essere ratificati in sede di Commissione Paritetica di conciliazione delle controversie.

### **Art. 9 – Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2012, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2014.

## **Allegato L - Accordo 31 ottobre 2014**

L'anno 2014, il giorno 31 del mese di ottobre in Roma

tra

FEDERAGENTI – Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi Agenti Aerei e Mediatori Marittimi

e

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

si è stipulato il seguente Accordo per i dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

### **Art. 1 – Previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa**

In ottemperanza a quanto previsto dal Piano di riallineamento del Fondo Mario Negri per la sua trasformazione in regime a capitalizzazione, le Parti concordano di adeguare l'aliquota per la determinazione del contributo integrativo aziendale che, a decorrere dal 1° gennaio 2014 sarà pari all'1,95%.

Analogamente, al fine di garantire la sostenibilità del piano di riordino del Fasdac, le Parti concordano di attivare, limitatamente all'anno 2014, l'adeguamento pari al 2% del contributo di solidarietà a carico di imprese e pensionati, riservandosi la valutazione sulle annualità successive entro la scadenza del vigente ccnl (31 dicembre 2014).

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'aliquota di cui all'art. 27, comma 1, lettera b) del vigente CCNL, come modificato ad ultimo dall'art. 3 dell'accordo del 9 gennaio 2013, è fissata nella misura del 2,46%, mentre la contribuzione a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.008,10 annui.

L'adeguamento della contribuzione di cui al presente articolo, avverrà entro il 10 gennaio 2015 e senza interessi né ulteriori oneri per le imprese, se non quelli derivanti dalla contribuzione stessa.

### **Art. 2 – Decorrenza e durata**

Il presente accordo, che deve intendersi a definizione degli impegni assunti con il precedente accordo di rinnovo del 9 gennaio 2013, decorre dal 1° gennaio 2014 e scadrà il 31 dicembre 2014.

Per Federagenti  
Michele Pappalardo

Per Manageritalia  
Guido Carella