

**CONFETRA**  
Confederazione  
Generale  
Italiana  
dei Trasporti e  
della Logistica

---

**CONTRATTO  
COLLETTIVO  
NAZIONALE  
DI LAVORO  
PER I DIRIGENTI  
DELLE AZIENDE  
DI AUTOTRASPORTO  
E SPEDIZIONE MERCI,  
DI SERVIZI LOGISTICI  
E DI TRASPORTO COMBINATO**

---

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

TESTO UFFICIALE

Roma, 18 maggio 2023

# SOMMARIO

<b>CCNL 18 maggio 2023 - Costituzione delle parti.....</b>	<b>7</b>
------------------------------------------------------------	----------

<b>PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto .....</b>	<b>9</b>
------------------------------------------------------	----------

Art. 1 - Applicabilità.....	9
Art. 2 - Assunzione o nomina.....	10
Art. 3 - Contratto a termine .....	11
Art. 4 - Periodo di prova .....	11

<b>PARTE SECONDA - Trattamento economico .....</b>	<b>13</b>
----------------------------------------------------	-----------

Art. 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione .....	13
Art. 6 - Minimo contrattuale mensile, aumento retributivo e retribuzione mensile di fatto .....	13
Art. 7 - Superminimo contrattuale.....	14
Art. 8 - Elemento di maggiorazione.....	14
Art. 9 - Scatti di anzianità .....	15
Art.10 - Tredicesima mensilità .....	15
Art. 11 - Quattordicesima mensilità .....	16

<b>PARTE TERZA - Svolgimento del rapporto.....</b>	<b>17</b>
----------------------------------------------------	-----------

Art. 12 - Etica del servizio .....	17
Art. 13 - Prestazione lavorativa.....	17
Art. 14 - Festività.....	17
Art. 15 - Ferie e congedo matrimoniale.....	18
Art. 16 - Aspettativa .....	19
Art. 17 - Trasferimento .....	19
Art. 18 - Traslascio e missioni .....	20
Art. 19 - Malattia e infortunio .....	21
Art.20 - Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia .....	22
Art. 21 - Maternità e paternità.....	22
Art. 22 - Trasferimento di proprietà dell'azienda .....	23

Art.23 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT) .....	23
Art.24 - Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT).....	25
Art.25 - Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese.....	25
Art.26 - Responsabilità civili, penali e erariali .....	26

**PARTE QUARTA - Welfare contrattuale e agevolazioni contributive ..... 27**

Art. 27 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri).....	27
Art.28 - Previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore) .....	28
Art.29 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso – FASDAC) .....	29
Art.30 - Congedi per la prevenzione medica .....	30
Art. 31 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti .....	31
Art.32 - Dirigente temporaneo .....	32

**PARTE QUINTA - Forme di tutela del rapporto e iniziative per la ricollocazione ..... 33**

Art.33 - Controversie individuali di lavoro .....	33
Art.34 - Collegio Arbitrale.....	34
Art.35 - Commissione di clima sul mobbing.....	37
Art.36 - Produttività e benessere .....	37
Art.37 - Interageing .....	38

**PARTE SESTA - Cessazione del rapporto..... 39**

Art.38 - Risoluzione del rapporto di lavoro .....	39
Art.39 - Preavviso o indennità sostitutiva .....	39
Art.40 - Dimissioni .....	41
Art.41 - Dimissioni per giusta causa .....	41
Art.42 - Trattamento di fine rapporto .....	42
Art.43 - Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto .....	42
Art.44 - Indennità in caso di morte.....	43

**PARTE SETTIMA - Disposizioni generali e finali..... 45**

Art.45 - Disposizioni generali .....	45
Art.46 - Condizioni di miglior favore .....	45
Art.47 - Controversie di applicazione.....	45
Art.48 - Decorrenza e durata .....	46

# ALLEGATI

<i>Allegato A</i>	Regolamento della commissione paritetica .....	47
<i>Allegato B</i>	Superminimo contrattuale .....	48
<i>Allegato C</i>	Una Tantum .....	50



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE DI AUTOTRASPORTO E SPEDIZIONE MERCI, DI SERVIZI LOGISTICI E DI TRASPORTO COMBINATO

## TESTO UNICO

Visto il testo unico del 18 dicembre 2013 ed in applicazione degli accordi del 10 novembre 2016, del 29 luglio 2019, 7 ottobre 2019, 12 luglio 2021, 20 e 22 dicembre 2021, 21 settembre 2022 e 18 maggio 2023,

l'anno 2024, il giorno 28 del mese di maggio in Roma,

tra

la CONFETRA (Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica), rappresentata dal Presidente Carlo De Ruvo assistito dal Direttore Generale Giuseppe Mele e dal Codirettore Fabio Marrocco

e

MANAGERITALIA (Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato), rappresentata dal Presidente Mario Mantovani, con la partecipazione della delegazione sindacale guidata dal Daniele Testolin, assistita dal Segretario Generale, Massimo Fiaschi e da Daniela Fiorino, Responsabile ufficio relazioni sindacali

è stato sottoscritto

il presente testo unico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle aziende di autotrasporto e spedizione merci nonché delle aziende di servizi logistici e di trasporto combinato.



## PARTE PRIMA

## COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

**Art. 1****Applicabilità**

1. Sono dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione nonché delle aziende di servizi logistici e di trasporto combinato, a norma dell'art. 2094 cod. civ., ed agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono in concreto funzioni aziendali con ampia autonomia e discrezionalità e iniziativa e col potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o ad una sua parte autonoma, ovvero come diretti ausiliari della direzione dell'impresa.
2. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente alla propria autonomia, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale.
3. Sono dirigenti, a titolo esemplificativo:
  - gli institori, a norma dell'art. 2203 e segg. del cod. civ.;
  - i procuratori, di cui all'art. 2209 cod. civ., con stabile mandato "ad negotia";
  - i direttori;
  - i condirettori;
  - i vice direttori;
  - i capi di importanti servizi o uffici, sempre che le loro funzioni si esercitino nelle condizioni specificate nei commi precedenti.
4. L'effettiva esistenza delle condizioni di cui sopra comporta il riconoscimento, da parte dell'azienda, della qualifica di dirigente e l'applicazione del presente contratto.
5. Sono altresì da considerare dirigenti, a tutti gli effetti, coloro ai quali tale qualifica sia stata assegnata dall'azienda.
6. In caso di divergenza sul riconoscimento della qualifica, le relative controversie saranno sottoposte al giudizio del Collegio Arbitrale di cui all'art. 33 costituito tra le associazioni periferiche delle organizzazioni sindacali stipulanti, sempre che non sia in contestazione l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato.
7. Su tale argomento può adire il Collegio direttamente l'associazione sindacale dei dirigenti, su mandato degli interessati.
8. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore, trova applicazione nei confronti delle aziende



e dei dirigenti che operano nell'autotrasporto e spedizione merci, nei servizi logistici e di trasporto combinato.

9. Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, di assistenza e di assicurazioni, e le prestazioni previste dal presente contratto, si garantiscono ai dirigenti iscritti a Manageritalia e hanno piena efficacia, sussistendo il requisito di cui sopra, dalla data di attribuzione della qualifica di dirigente, previa comunicazione agli enti preposti da parte delle aziende, con lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo, della avvenuta nomina o assunzione.

#### **NOTA A VERBALE**

Le organizzazioni stipulanti e le aziende del settore, nell'ambito delle azioni positive dirette al conseguimento dell'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 a motivi politici, religiosi, razziali, di lingua, di sesso, di disabilità, di età, di nazionalità o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, 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**

### **Assunzione o nomina**

1. L'assunzione o la nomina del dirigente devono risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato:
  - a. la data di inizio del rapporto di lavoro o la decorrenza della nomina;
  - b. l'eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;
  - c. la sede di lavoro iniziale;
  - d. l'eventuale opzione per il trattamento previdenziale agevolato previsto dal successivo art. 31;
  - e. la dichiarazione di applicazione integrale del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione, nonché dell'accordo economico vigente al momento della assunzione e delle loro future variazioni;
  - f. l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
  - g. il trattamento economico;
  - h. l'eventualità del trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo art. 17;
  - i. eventuali altri elementi utili a determinare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda.
2. Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.
3. Ogni variazione delle predette condizioni di assunzione, che intervenga nel corso del rapporto, deve essere comunicata per iscritto.

4. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio comporta il riconoscimento dell'anzianità già maturata, con altra qualifica, ai soli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto, sempre che non sia intervenuta novazione del rapporto ai sensi dell'art. 1230 e seguenti del codice civile.

### **Art. 3**

#### **Contratto a termine**

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

### **Art. 4**

#### **Periodo di prova**

1. Nel solo caso di assunzione e contestualmente ad essa, potrà essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a sei mesi. Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.
2. 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 il trattamento di fine rapporto, con espressa esclusione del preavviso.



## PARTE SECONDA

## TRATTAMENTO ECONOMICO

**Art. 5****Determinazione degli elementi della retribuzione**

1. 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.
2. Dal novembre 1991 è soppressa l'indennità di contingenza prevista dall'art. 5 del CCNL 18 aprile 1988. Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° novembre 1991 (lire 1.030.513 mensili equivalenti a euro 532,22), non suscettibile quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel minimo contrattuale mensile di cui al successivo art. 6.
3. Gli eventuali scatti di anzianità non possono assorbire altre voci retributive, né esserne assorbiti.
4. La retribuzione globale del dirigente non potrà essere inferiore alla retribuzione dell'impiegato meglio retribuito alle sue dipendenze.
5. La retribuzione giornaliera si calcola, in ogni caso, dividendo per ventidue quella mensile.
6. Nell'ambito degli obiettivi assegnati al dirigente, tramite accordo scritto potranno essere concordate quote di retribuzione variabile da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi stessi, previa verifica dei risultati ottenuti, anche con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

**Art. 6****Minimo contrattuale mensile, aumento retributivo e retribuzione mensile di fatto**

1. A decorrere dal 1° luglio 2004, il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 2.214,00 (duemiladuecentoquattordici/00) lordi per i dirigenti assunti o nominati dal 1° settembre 1997 ed in euro 2.780,00 (duemilasettecentoottanta/00) per i dirigenti assunti o nominati precedentemente a tale data.
2. Fermi restando i minimi di cui al comma 1 del presente articolo e le previsioni di cui ai successivi articoli 7, 8 e 9, se applicabili, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento evidenziato nel superminimo contrattuale di cui al successivo articolo 7, pari a euro:

- a) 150,00 mensili dal 1° dicembre 2023
  - b) 150,00 mensili dal 1° luglio 2024
  - c) 150,00 mensili dal 1° luglio 2025
3. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2019, ad eccezione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.
  4. A decorrere dal 1° gennaio 2017 la retribuzione minima mensile di fatto del dirigente, comunque composta, di cui all'articolo 6, comma 2 del CCNL 18 dicembre 2013, non può in ogni caso essere inferiore a euro 3.800,00, a decorrere dal 1° dicembre 2023 a euro 3.950,00, a decorrere dal 1° luglio 2024 a euro 4.100,00, a decorrere dal 1° luglio 2025 a euro 4.250,00.

## **Art. 7**

### **Superminimo contrattuale<sup>1</sup>**

1. Ferme restando le disposizioni di cui al precedente articolo 6, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e che ricadono nelle casistiche indicate nell'allegato B compete, sulla retribuzione di fatto ed a titolo di superminimo contrattuale, un aumento in percentuale da calcolarsi secondo i criteri ivi fissati.

## **Art. 8**

### **Elemento di maggiorazione**

1. L'elemento di maggiorazione è abrogato per i dirigenti assunti e/o nominati successivamente alla data del 30 aprile 1996

### **NOTA A VERBALE**

Per la determinazione dell'importo dovuto a tale titolo ai dirigenti in servizio al 30 aprile 1996 valgono le disposizioni previste dall'art. 6 del CCNL 4 marzo 1996 che qui di seguito si riportano integralmente:

“Con decorrenza dal 1° gennaio 1990 viene corrisposto un elemento di maggiorazione pari a lire 300.000 lorde mensili.

Dal 1° gennaio 1991 l'elemento di maggiorazione è elevato a lire 500.000 lorde mensili.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1996 l'elemento di maggiorazione è elevato a lire 600.000 lorde mensili, equivalenti a euro 309,87.

Le somme eventualmente erogate dall'azienda in data successiva al 1° gennaio 1988 in eccedenza rispetto alla retribuzione di cui all'accordo economico 21 maggio 1990, potranno essere ridotte di un

<sup>1</sup> Cfr. Allegato C per importi Una Tantum da erogare nei mesi di giugno e novembre 2023.

importo pari a quello che nell'accordo stesso veniva evidenziato quale elemento di maggiorazione, fermo restando che il beneficio a favore del dirigente - conseguentemente all'introduzione di questa nuova voce - non potrà essere inferiore a lire 200.000 mensili lorde”.

## **Art. 9**

### **Scatti di anzianità**

1. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2000.

#### **NOTA A VERBALE**

Ai dirigenti in servizio al 23 dicembre 1999, data di stipula dell'accordo abrogativo, a partire dal 1° gennaio 2000, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato di un importo di lire 340.000 mensili, equivalenti ad euro 175,60 (pari a due scatti di anzianità), da corrispondersi dal momento di quella che sarebbe stata l'eventuale maturazione dell'abrogato scatto di anzianità nel corso del biennio 1° gennaio 2000-31 dicembre 2001. Tale importo, non assorbibile da alcuna voce retributiva, viene ridotto a lire 170.000, equivalenti ad euro 87,80, per i dirigenti che nel prossimo biennio avrebbero maturato il 10° scatto di anzianità.

Per la determinazione degli importi maturati prima del 1° gennaio 2000 a titolo di scatti di anzianità valgono le disposizioni previste dall'art. 7 del CCNL 4 marzo 1996 che qui di seguito si riportano integralmente:

“A partire dal 1° gennaio 1985 i dirigenti, per l'anzianità maturata con tale qualifica presso la stessa azienda successivamente al 1° gennaio 1969 (per quella eventualmente maturata fino a tale data vale quanto detto nella dichiarazione a verbale in calce al CCNL 20 gennaio 1982), hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento per altro titolo, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura fissa di L.128.000 per ogni biennio con un massimo di 10 bienni.

La maggiorazione relativa agli scatti di anzianità maturati successivamente al 31 dicembre 1987 è elevata a L. 170.000 lorde mensili per ogni biennio di servizio, fermo restando il massimo di 10 bienni.

Tali maggiorazioni, che decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, non sono assorbibili in nessun caso, né possono assorbire alcuna altra voce retributiva”.

## **Art. 10**

### **Tredicesima mensilità**

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale percepita dal dirigente. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro il 16 dicembre.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il dirigente avrà di-

ritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

3. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

## **Art. 11**

### **Quattordicesima mensilità**

1. L'azienda corrisponderà a ciascun dirigente una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dallo stesso.
2. La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro la prima decade di luglio e la stessa sarà pari alla retribuzione globale dovuta alla data del 30 giugno dello stesso anno.
3. La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.
4. In caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il dirigente avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno calcolate come mese intero quelle superiori a 15 giorni.

## PARTE TERZA

# SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

### Art. 12

#### Etica del servizio

1. 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 nell'ambito dell'Unione Europea dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.
2. 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 d'impresa e del codice etico del dirigente.
3. 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 ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende debbono fare riferimento.

### Art. 13

#### Prestazione lavorativa

1. In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile; tuttavia, essa tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il dirigente è addetto specie per quanto riguarda il riposo settimanale e le festività settimanali e infrasettimanali, nel quadro delle leggi vigenti.

### Art. 14

#### Festività

1. Per le seguenti festività: Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Anniversario della Liberazione, Festa del Lavoro, Proclamazione della Repubblica, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, S. Natale, S. Stefano, Festa del Patrono, cadenti di sabato, di domenica o in altra festività, nonché per la festività civile (Anniversario della Vittoria), spostata alla domenica successiva ai sensi della legge 54/1977, al dirigente è dovuto in aggiunta alla retribuzione il corrispettivo di una giornata.



## **NOTA A VERBALE**

A decorrere dall'anno 2013, dall'elencazione contenuta al comma 1 del presente articolo, è stata soppressa la festività della Santa Pasqua. Pertanto, non sarà più dovuto, per questo evento, il pagamento di una giornata aggiuntiva rispetto alla normale retribuzione.

A decorrere dall'anno 2017, la retribuzione di una giornata aggiuntiva con riferimento alla Festività del 4 novembre (Anniversario della Vittoria), spostata alla domenica successiva ai sensi della legge 54/1977, non sarà più dovuta.

## **Art. 15**

### **Ferie e congedo matrimoniale**

1. Il dirigente ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie non inferiore a 30 giorni, comprensivi delle 4 festività religiose soppresse di cui alla legge 54/77, in una o più soluzioni.
2. Dal computo delle ferie verranno esclusi il sabato, le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.
3. 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.
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. A tal fine al dirigente è fatto obbligo di segnalare all'azienda - entro il 31 gennaio dell'anno successivo - il periodo di ferie eccezionalmente non fruito e l'azienda darà atto di ricezione della comunicazione. In tal caso, 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 versarsi entro il primo mese del secondo semestre dell'anno successivo a quello di spettanza delle ferie.
5. L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventidue la retribuzione mensile di fatto. 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.
6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
7. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.
8. In caso di interruzione delle ferie per necessità aziendali, le conseguenti spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

9. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza durante il periodo stesso di malattia regolarmente comunicata all'azienda.
10. Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.
11. In caso di matrimonio spettano al dirigente 15 giorni di calendario di congedo matrimoniale, con piena retribuzione.

## **Art. 16**

### **Aspettativa**

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a 6 mesi con facoltà da parte dell'azienda di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.
2. Il periodo di aspettativa verrà considerato valido ai soli effetti delle indennità di fine rapporto (TFR e Preavviso).
3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

### **NOTA A VERBALE**

Le parti convengono che la contribuzione agli Enti e Fondi contrattuali di cui agli artt. 28 e 29 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. 17**

### **Trasferimento**

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto al dirigente con un preavviso di almeno 4 mesi ovvero di 6 mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

5. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2 motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, ad una indennità supplementare pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 55° anno di età, se uomo, e il 50° se donna, il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.
7. 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.
8. Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore. In caso di decesso del dirigente analoga procedura verrà seguita per i familiari.
9. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.
10. L'azienda corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.
11. L'azienda corrisponderà inoltre - per una durata da convenirsi e comunque non inferiore a 18 mesi - l'eventuale differenza di canone esistente all'atto dell'insediamento in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.
12. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta una indennità una tantum non inferiore a una mensilità e mezza di retribuzione, qualora non abbia carichi familiari, e a tre mensilità, se con familiari a carico.
13. Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.

## **Art. 18**

### **Trasferte e missioni**

1. Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al dirigente è il seguente:
  - a) rimborso delle spese di viaggio;
  - b) rimborso di ogni spesa sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'azienda;

- c) rimborso delle spese di vitto e alloggio a “piè di lista”, o l’equivalente da convenire, e delle piccole spese non documentabili.
2. Per le missioni superiori ai dodici giorni saranno presi accordi tra datore di lavoro e dirigente, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.
  3. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, il rimborso chilometrico sarà determinato in base alle tabelle pubblicate dall’ACI.

## **Art. 19**

### **Malattia e infortunio**

1. In caso di malattia o di infortunio non dovuto a cause di servizio, l’azienda conserverà, al dirigente non in prova, il posto per un periodo di 8 mesi in un anno solare o di 14 mesi ove si verificano le condizioni di cui all’articolo 20, durante i quali gli corrisponderà l’intera retribuzione.
2. In caso di infortunio per causa di servizio i termini del comma precedente sono elevati a 30 mesi.
3. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l’indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39.
4. Ove ciò non avvenga e l’azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell’anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
5. Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio coincide con il periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l’azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato.
6. L’azienda deve stipulare, a proprio carico e nell’interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali, nonché per i rischi di volo e di danni conseguenti ad agitazioni, sommosse, tumulti, attentati sia di carattere politico che sindacale, che assicuri:
  - a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso d’invalidità permanente totale o parziale causata da infortunio, una somma pari a 6 annualità della retribuzione di fatto proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 ed eventuali successive modifiche;
  - b) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto pari a 5 annualità della retribuzione di fatto;
7. Verificandosi il caso di invalidità o di morte del dirigente, derivante da infortunio come sopra, il relativo risarcimento spetta esclusivamente all’assicurato o ai terzi designati dallo

stesso oppure, in mancanza, agli aventi diritto ai sensi dell'art. 2122 del codice civile e non è suscettibile di compensazione con quanto spetta al dirigente a titolo di TFR e di preavviso”.

8. Con decorrenza 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la garanzia contrattuale “Infortuni”, tramite idonea appendice, con una somma massima assicurata calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Pertanto, i datori di lavoro dovranno avere cura di attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti le cui retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale, per poter adempiere agli obblighi previsti dal comma 7 del presente articolo, anche con riferimento ad eventuali limiti ed esclusioni previsti nella Garanzia Infortuni Pastore che potrebbero non comportare l'automatico adempimento del dettato contrattuale.

## **Art. 20**

### **Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia**

1. Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'art. 19 del presente contratto, sarà prolungata in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 6 mesi e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici.
2. Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l'intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39.
3. I dirigenti che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza dell'ottavo mese di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

### **NOTA A VERBALE**

Le previsioni di cui agli artt. 19 e 20 entrano in vigore dal 1° gennaio 2017. Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo del 10 novembre 2016 avessero in corso un evento di malattia e che avessero già superato gli 8 mesi di periodo di comporta, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità del prolungamento del periodo di comporta prevista dall'articolo 20, per un totale complessivo di 14 mesi.

## **Art. 21**

### **Maternità e paternità**

1. 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.

2. Per effetto del Legge 24 febbraio 2006 n. 104<sup>2</sup>, 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.
3. Ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro (congedo parentale) per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita. Per il trattamento economico e normativo del congedo parentale si rinvia all'art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151.
4. 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.
5. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia.

## **Art. 22**

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

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del codice civile, 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.
2. Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio nella mutata situazione aziendale di cui al precedente comma, può, fino a 6 mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intera indennità sostitutiva di preavviso di cui all'art. 39.

## **Art. 23**

### **Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 1996, 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.

<sup>2</sup> Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 64 del 17 marzo 2006 ed entrata in vigore il 1° aprile 2006

2. I programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
3. 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.
4. 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.
5. I dirigenti di prima nomina hanno diritto a un 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 concordando con le aziende 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.
6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi annui trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a Euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a Euro 129,12 a carico del Dirigente. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 24, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di Euro 50,00, di cui Euro 25,00 a carico del datore di lavoro e Euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, il contributo annuo sarà pari a Euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 155,00 a carico del Dirigente.
7. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza “Mario Negri” con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.
8. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese del terziario, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.
9. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad Euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

10. Con la stessa decorrenza indicata al comma 9, è abrogato l'art. 35 del CCNL 18 dicembre 2013 e del CCNL 10 novembre 2016.

## **Art. 24**

### **Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)**

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.
2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative relative alla realizzazione di una Piattaforma welfare per i dirigenti del terziario.
3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a 1.300,00 (milletrecento/00) Euro annui, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati – o categorie degli stessi.
4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.
5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time.

## **Art. 25**

### **Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese**

Le Parti individuano in FONDIR (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dirigenti del Terziario) il fondo cui le imprese faranno riferimento per usufruire delle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua, ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **NOTA A VERBALE**

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



## **Art. 26**

### **Responsabilità civili, penali e erariali**

1. Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dirigente specifiche responsabilità civili, penali ed erariali, egli deve disporre dei poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessari per agire secondo le prescrizioni di tali norme.
2. Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico dell'azienda.
3. In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico del dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese e gli eventuali oneri sono a carico dell'azienda comprese quelle di assistenza legale.
4. La scelta del difensore ove non sia concordata tra le parti spetta all'azienda, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico dell'azienda.
5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce, di per sé, motivo di licenziamento.
6. Ove si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto di lavoro, le garanzie e le tutele di cui sopra - o il loro corrispettivo - si applicano anche nel caso che nel frattempo si sia verificata comunque estinzione del rapporto.
7. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.
8. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente come pure in caso di illecito civile o penale compiuti dal dirigente direttamente nei confronti dell'azienda di appartenenza che abbia dato luogo ad una azione civile o penale da parte dell'azienda stessa.

## PARTE QUARTA

WELFARE CONTRATTUALE  
E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**Art. 27****Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)**

1. 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.
2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi 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.
3. 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.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.
5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al 12,86%<sup>3</sup> a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.
6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,39% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale previsto dallo Statuto del Fondo Mario Negri<sup>4</sup>. Tale contributo è elevato al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024, al 2,47% dal 1° gennaio 2025.
7. 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 come definiti al successivo artico-

<sup>3</sup> Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007; all'11,15% dal 2008; all'11,35% dal 2009; all'11,65% dal 2010; al 12,35% dal 2018.

<sup>4</sup> Il contributo integrativo è pari all'1,48% a decorrere dal 1° gennaio 2003; all'1,50% dal 2004; all'1,52% dal 2005; all'1,54% dal 2006; all'1,74% dal 2007; all'1,76% dal 2008; all'1,78% dal 2009; all'1,80% dal 2010; all'1,84% dal 2011; all'1,87% dal 2012; all'1,91% dal 2013; all'1,95% dal 2014; all'1,99% dal 2015; al 2,03% dal 2016; al 2,07% dal 2017; al 2,11% dal 2018; al 2,15% dal 2019; al 2,19% dal 2020; al 2,31% dal 2021; al 2,35% dal 2022.

lo 31, commi da 1 al 3, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%<sup>5</sup> della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.
9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.
10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Regolamento del Fondo "Mario Negri".
11. Il Fondo Mario Negri accetterà la devoluzione del credito welfare contrattuale e dell'eventuale credito welfare aziendale, nei limiti di un valore massimo fissato in euro 5.000,00 annui. Il credito welfare devoluto al Fondo Mario Negri include una quota di contributo integrativo fissato nella misura del 2%. Il valore accreditato sul conto individuale del dirigente sarà quindi diminuito del suddetto contributo.
12. 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.
13. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.
14. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli organi di amministrazione del Fondo stesso.

## **Art. 28**

### **Previdenza Integrativa Individuale (Associazione Antonio Pastore)**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.
2. 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.
3. A decorrere dal 1° luglio 2004 il contributo a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, è fissato in Euro 4.803,05 in ragione d'anno. A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in Euro

<sup>5</sup> Contributo pari al 2,84% a decorrere dal 1° gennaio 2004; al 3,00% dal 2007; al 3,30% dal 2008; al 3,60% dal 2009; al 3,90% dal 2010; al 3,97% dal 2016; al 4,05% dal 2017.

4.296,45 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente è pari a Euro 464,81, sempre in ragione d'anno.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la copertura contrattuale "Infortuni", ai sensi dell'articolo 19, comma 6 del presente CCNL. Il relativo premio è inserito nel contributo annuo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore ed è pari ad euro 287,00 per l'anno 2022, con la conseguenza che, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, il contributo dovuto per ciascun dirigente ordinario verrà rideterminato in complessivi euro 5.048,26 annui. A decorrere dal 1° gennaio 2023, il premio è fissato nella misura di euro 410,00 annui per assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente, sarà, a regime, pari ad euro 5.171,26 annui.
5. Ai dirigenti di cui al successivo art. 31, commi da 1 a 3, 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, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.
6. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.
7. 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.

## Art. 29

### Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso – FASDAC)

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 2022 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:
  - a. 5,29%<sup>6</sup> a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo del premio annuo a copertura della garanzia Long Term Care<sup>7</sup> pari a 206,60 euro annui;
  - b. 2,78%<sup>7,8</sup> a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;
  - 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.

<sup>6</sup> 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 dicembre 2021.

<sup>7</sup> Importi che non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'art. 51 comma 2 lettera a), del TUIR.

<sup>8</sup> A decorrere dal 1° gennaio 2007, 1,10%; elevato al 2,41%, in ragione d'anno, dal 1° ottobre 2011; al 2,46% dal 1° gennaio 2014; al 2,51% dal 1° gennaio 2018; al 2,56% dal 1° ottobre 2021.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria che sono riservati ai soli dirigenti in servizio, ai proscrittori volontari e, dal 1° gennaio 2022, agli iscritti pensionati.
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 proscrittori volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.
6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.054,00<sup>9</sup> euro. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.
7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.
8. Il Fondo di Assistenza Sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione "Mario Besusso" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.
9. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli organi di amministrazione del Fondo stesso.

#### **NOTA A VERBALE**

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di Gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

#### **Art. 30**

##### **Congedi per la prevenzione medica**

1. 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.
2. 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.

<sup>9</sup> Euro 877,98 a decorrere dal 1° gennaio 2002; euro 1.985,13 dal 1° ottobre 2011; euro 2.008,10 dal 1° gennaio 2014; euro 2.032,00 dal 1° gennaio 2016.

**Art. 31****Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti**

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti articoli 27 e 28 le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 27 comma 7 e 28, comma 5, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.
2. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo, secondo la seguente tabella:

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

Decorsi i periodi indicati al presente comma, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

4. A titolo sperimentale le parti concordano che, per i dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time, indipendentemente dai requisiti anagrafici previsti dal secondo comma del presente articolo, le aziende potranno applicare, per una durata massima di tre anni dall'assunzione o nomina, la contribuzione ridotta di cui ai commi successivi.
5. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 23 e 29 del CCNL, per la previdenza complementare di cui all'art. 27 il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il TFR al Fondo Mario Negri.
6. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'art. 28 del CCNL per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4, ad eccezione del premio relativo alla Garanzia Infortuni.
7. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto ad inviare annualmente al SUID (sportello unico iscrizione dirigenti) una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000,

n. 445, controfirmata dal dirigente, che assumerà così la corresponsabilità della dichiarazione, oltre a provare la manifesta consapevolezza della stessa.

8. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID, entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla modifica del requisito retributivo. Al verificarsi di tale ipotesi, il datore potrà applicare al dirigente, per un periodo massimo di un anno, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1, qualora siano presenti i requisiti anagrafici previsti dal comma 2.
9. Al termine del triennio di cui al comma 4, in presenza dei requisiti anagrafici indicati al comma 2 del presente articolo, il datore di lavoro potrà applicare al dirigente, senza soluzione di continuità, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1, per la durata indicata dalla tabella del comma 3.
10. Le agevolazioni previste nei commi dal 4 al 9 del presente articolo possono essere usufruite solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.
11. Le disposizioni contenute nei commi dal 4 al 10 del presente articolo, per la loro natura sperimentale, saranno oggetto di verifica tra le parti firmatarie in occasione del prossimo rinnovo, ai fini di eventuali modifiche delle stesse.

## **Art. 32**

### **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 di cui all'art. 31 del CCNL, commi da 1 a 3, anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, purché il contratto abbia una durata minima di un anno. Il predetto trattamento agevolativo previsto dall'art. 31, comma 1, del presente CCNL non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni.

## PARTE QUINTA

FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO  
E INIZIATIVE PER LA RICOLLOCAZIONE**Art. 33****Controversie individuali di lavoro**

1. A decorrere dal 1° luglio 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 412 ter del codice di procedura civile, come modificato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183.
2. 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'Associazione o Unione competente per territorio;
  - 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 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 A/R, 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 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.
6. Il termine di giorni 60 di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o dell'Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
7. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. come modificato dalla Legge n. 183/2010.



8. 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:
  - I. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
  - II. l'indicazione dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
  - III. 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, 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 cod. civ., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.
10. la Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento della previsione di legge.
11. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 47.

## **Art. 34**

### **Collegio Arbitrale**

1. Ai sensi della Legge 4 novembre 2010, n. 183, è istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio Arbitrale 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 due organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni stipulanti ed un terzo, con funzioni di presidente, viene scelto di comune accordo sempre dalle due organizzazioni succitate.
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 competente per territorio.
4. Alla designazione del supplente del presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.

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 territoriali competenti.
8. Ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia al Collegio di arbitro, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533.  
Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente organizzazione territoriale aderente a Manageritalia ovvero dell'Associazione datoriale territorialmente competente. 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.
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 territoriale e alla parte convenuta.
10. 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.
11. La competenza territoriale, salvo diverso accordo fra le parti, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente.
12. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 9.
13. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, effettuerà 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.
14. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, nonché, in caso di licenziamento anche dell'eventuale carenza di motivazione, 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.

15. Durante i mesi di agosto e dicembre sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui al quarto comma dell'art. 38 ed al terzo comma dell'art. 41.
16. 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 dell'azienda, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto.
17. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, con particolare riferimento all'anzianità di servizio ed all'età del dirigente, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile per classi di anzianità aziendale:
  - fino a 4 anni                      da 4 a 8 mensilità
  - oltre 4 e fino a 6 anni        da 6 a 12 mensilità
  - oltre 6 e fino a 10 anni       da 8 a 14 mensilità
  - oltre 10 e fino a 15 anni     da 10 a 16 mensilità
  - oltre i 15 anni                 da 12 a 18 mensilità.
18. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, in qualsiasi qualifica, superiore a dodici anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure:
  - 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;
  - 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;
  - 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni 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.
19. L'indennità supplementare di cui ai commi 16, 17 e 18 del presente articolo ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzione di alcun tipo e dovrà essere computata sull'ultima retribuzione lorda (ivi compresa la retribuzione in natura fiscalmente imponibile), sull'eventuale quota variabile (come media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato) e sui corrispondenti ratei delle mensilità supplementari e gli effetti sul trattamento di fine rapporto, con l'esclusione delle ferie e dei permessi per ex festività.
20. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'art. 412-quater, penultimo comma, del codice di procedura civile.

21. Nel caso il dirigente ricorra alla autorità giudiziaria ordinaria, a seguito dell'opposizione del datore di lavoro alla procedura arbitrale, e il licenziamento venga riconosciuto ingiustificato, in luogo dell'indennità prevista al comma 17 spetterà a favore del dirigente e a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso. Resta confermata in tale caso l'applicazione del disposto di cui al precedente comma 18.
22. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le organizzazioni costituenti il Collegio stesso.
23. 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, commi 3 e 4 del codice di procedura civile.;
  - b. nel caso in cui l'eventuale 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, legge n. 183/2010.

#### **NOTA A VERBALE**

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 16, 17 e 18 del presente articolo nel confermare il richiamo all'art. 39, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma quinto dell'art. 39 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

#### **Art. 35**

##### **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. 36**

##### **Produttività e benessere**

1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti la Responsabilità Sociale di Impresa, si impegnano a promuovere e a sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.

2. In quest'ottica le Parti convengono sull'opportunità di prevenire forme di obsolescenza professionale e a creare condizioni di integrazione e complementarità professionale tra lavoratori maturi e giovani.

## **Art. 37**

### **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 individuali di lavoro, di cui all'articolo 33.

## PARTE SESTA

# CESSAZIONE DEL RAPPORTO

### Art. 38

#### Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. In caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 33, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio Arbitrale di cui all'art. 34. Il Collegio di Arbitrato è competente in ogni caso di licenziamento.
4. 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. 33. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli artt. 39 e 42.
6. 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 o indennità sostitutiva

1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da parte dell'azienda, superato il periodo di prova - se previsto - è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:
  - 6 mesi, fino a 4 anni di servizio;

- 8 mesi, da 4 a 10 anni di servizio;
- 10 mesi, da 10 a 15 anni di servizio;
- 12 mesi, oltre 15 anni di servizio;

valido agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative.

2. Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e dai contratti in vigore, e loro eventuali variazioni.
3. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospende - per la sua durata - i termini dello stesso e subentrano le norme dell'art. 19.
4. In caso di inosservanza, in tutto o in parte, dei termini sopra indicati o negli altri casi previsti dal presente contratto, è dovuta al dirigente una indennità pari a tante mensilità globali di fatto, comprensive di tutti gli elementi fissi e variabili che la compongono, quanti sono i mesi di mancato preavviso. Essa, per l'intero periodo cui si riferisce comporta, in forza del disposto del secondo 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.
5. L'indennità sostitutiva di cui al punto precedente è soggetta al versamento - distinto per mese - di tutti i contributi previdenziali e assistenziali di legge, contrattuali o aziendali per l'intero periodo da esso ricoperto.
6. Il periodo di preavviso - o indennità sostitutiva - avrà decorrenza dal primo del mese successivo alla data della comunicazione di risoluzione del rapporto e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la suddetta comunicazione.
7. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.
8. Ove il dirigente rinunci di sua spontanea volontà ad usufruire, in tutto o in parte, del periodo di preavviso da effettuare in servizio, perde il diritto all'indennità sostitutiva per la quota di preavviso non prestato e nessun indennizzo è da lui dovuto all'azienda.
9. Ai sensi dell'articolo 23, comma 9, del presente CCNL, il datore di lavoro liquiderà al CFMT - per ogni dirigente licenziato - un contributo pari a euro 2.500,00 lordi.

**Art. 40****Dimissioni**

1. Il dirigente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti della azienda, al rispetto del periodo di preavviso pari alla metà di quello previsto dall'art. 39.
2. Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione delle dimissioni.
3. Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto dell'azienda di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.
4. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 21 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 16 le spetterà, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 39.

**Art. 41****Dimissioni per giusta causa**

1. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 33, il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio Arbitrale di cui all'art. 34.
2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.
3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale di Manageritalia 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. 33. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.
4. Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 39, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.



5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 40 del presente contratto.

## **Art. 42**

### **Trattamento di fine rapporto**

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto al trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base alle modalità previste dall'art. 2120 del codice civile, come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n.297.
2. Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del codice civile, per il computo del TFR si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di gratifica straordinaria.
3. Per i periodi di anzianità anteriori al 31 maggio 1982 valgono le disposizioni previste dall'art. 26 del CCNL 20 gennaio 1982 che qui di seguito si riportano integralmente:

*“Indennità di anzianità.*

*In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto ad una indennità, commisurata all'anzianità trascorsa in servizio, nella misura di quaranta trentesimi per ogni anno di servizio prestato, riferita all'ultima retribuzione mensile di fatto.*

*Le frazioni di anno si computano in dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno calcolate a mese intero, mentre si trascureranno le frazioni sino a 15 giorni.*

*L'indennità di cui al presente articolo deve essere calcolata 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, per la parte variabile, 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 eventualmente goduto dal dirigente”.*

## **Art. 43**

### **Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto**

1. Ai sensi del comma 11 dell'art. 2120 del codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, si conviene che il numero delle richieste di anticipazione sul TFR avanzate dal personale con qualifica di dirigente da soddisfare annualmente è pari al 50% del numero delle richieste che possono essere soddisfatte, a norma di legge, nello stesso anno per il rimanente personale, con arrotondamento all'unità superiore della frazione eventualmente residua.

**Art. 44****Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 39 e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per Fondo di Previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.



**PARTE SETTIMA****DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI****Art. 45****Disposizioni generali**

1. Per quanto si riferisce esclusivamente alla materia del servizio militare, delle somministrazioni in natura, degli assegni per il nucleo familiare valgono le norme contrattuali collettive in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda per la quale il dirigente presta la propria attività. Per quanto altro non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge.

**NOTA A VERBALE**

Le parti si danno reciprocamente atto che la soppressione dell'indennità sostitutiva di mensa intervenuta con la stipulazione del CCNL 30 aprile 1976 ha avuto apposito corrispettivo nei miglioramenti economici previsti dall'accordo 15 marzo 1976.

Resta invece fermo il diritto del dirigente ad usufruire delle eventuali mense aziendali o convenzionate alle stesse condizioni previste per il personale impiegatizio dell'azienda.

**Art. 46****Condizioni di miglior favore**

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

**Art. 47****Controversie di applicazione**

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 Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica (CONFETRA) 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

## **Art. 48**

### **Decorrenza e durata**

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2025.
2. Le Parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31 dicembre 2025, in modo da rinnovare tempestivamente il CCNL, anche con riferimento alla sperimentabilità della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 24 del CCNL.

## **ALLEGATO A**

### **REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA**

#### **Art. 1**

1. La Commissione paritetica prevista dall'art. 47 è composta da 6 membri: 3 designati dalla Confederazione Generale dei Trasporti e della Logistica, 3 designati dalla Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato.
2. La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione e applicazione dei CCNL per i dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione che si sono succeduti nel tempo.

#### **Art. 2**

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

#### **Art. 3**

1. Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede della Confederazione Generale dei Trasporti e della Logistica. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro tre mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.

#### **Art. 4**

1. 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 quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.
2. Qualora non si raggiunga alcuna decisione, e cioè in caso di parità, i singoli membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.
3. Copia del verbale sarà inviata alle Organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.

## ALLEGATO B

### SUPERMINIMO CONTRATTUALE

Gli accordi stipulati dal 6 giugno 1997 in avanti hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile ma 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 percentuali di seguito indicate, e assorbendo fino a concorrenza gli importi ottenuti sulla base dei criteri indicati al comma 3, art. 1, dell'accordo 6 giugno 1997:

- 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 l'accordo di rinnovo del 23 dicembre 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 2000           L. 200.000 lorde mensili, equivalenti ad euro 103,29;
- dal 1° luglio 2000           L. 300.000 lorde mensili, equivalenti ad euro 154,94.

Gli accordi di rinnovo del 20 settembre 2001, 16 aprile 2004, 6 aprile 2005, 31 luglio 2007 e 31 marzo 2010 prevedono nuovamente aumenti retributivi calcolati in percentuale nelle misure di seguito indicate, assorbendo fino a concorrenza gli importi ottenuti sulla base dei criteri fissati nei singoli accordi:

- 2,5% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2000, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2001;
- 2,5% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2001, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2002;
- 2,5% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2002, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2003;
- 2,5% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2003, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2004;
- 2% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2004, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2005;
- 2% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2005, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2006;
- 2% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2006, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2007;

- 2% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2007, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2008;
- 1,5% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2009, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2010;
- 2,2% della retribuzione lorda mensile al mese di dicembre 2010, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2011.

Infine, con riferimento ai dirigenti assunti/nominati entro il 30 giugno 2024, confluiscono altresì nel superminimo contrattuale gli aumenti retributivi previsti dall'accordo del 18 maggio 2023, secondo le seguenti decorrenze:

- 150,00 euro mensili lordi, dal 1° dicembre 2023;
- 150,00 euro mensili lordi, dal 1° luglio 2024;
- 150,00 euro mensili lordi, dal 1° luglio 2025.



## ALLEGATO C

### UNA TANTUM (art. 1 accordo 18 maggio 2023)

1. A integrale copertura periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo “una tantum” di euro 1.500,00 lordi, a titolo di arretrati retributivi, suddiviso in due tranches secondo le seguenti scadenze:
  - 700,00 euro con la retribuzione di giugno 2023;
  - 800,00 euro con la retribuzione di novembre 2023.
2. Ai dirigenti assunti nel periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022, 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 nella qualifica durante il periodo suddetto.
3. 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. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in data antecedente all'erogazione delle tranches l'importo totale o residuo dell'una tantum verrà erogato con le competenze di fine rapporto.

Per Confetra

Carlo De Ruvo

Per Manageritalia

Mario Mantovani

## **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.



**confetra**

Confederazione Generale Italiana  
dei Trasporti e della Logistica

Via Panama 62 - 00198 Roma  
tel. (+39) 06 855 91 51  
[confetra@confetra.com](mailto:confetra@confetra.com)  
[www.confetra.com](http://www.confetra.com)



**MANAGERITALIA**

Via Orazio 31 - 00193 Roma  
tel. (+39) 06 684 016  
[manageritalia@manageritalia.it](mailto:manageritalia@manageritalia.it)  
[www.manageritalia.it](http://www.manageritalia.it)