

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

**Federazione Nazionale Diri-
genti Aziende Commerciali,
dei Trasporti, del Turismo,
dei Servizi, Ausiliarie, del
Terziario Avanzato**

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

GENOVA - 15 ottobre 1999

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.*

finito di stampare nel mese di ottobre 2000
presso la Tipolitografia Riccieri - Roma

Indice

PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto	Pag. 6
Art. 1 - Applicabilità.....	“ 6
Art. 2 - Etica del servizio.....	“ 6
Art. 3 - Assunzione.....	“ 7
Art. 4 - Contratto a termine.....	“ 7
Art. 5 - Periodo di prova.....	“ 7
PARTE SECONDA - Trattamento economico	“ 8
Art. 6 - Determinazione degli elementi della retribuzione.....	“ 8
Art. 7 - Minimo contrattuale mensile.....	“ 8
Art. 8 - Superminimo contrattuale.....	“ 9
Art. 9 - Elemento di maggiorazione.....	“ 9
Art. 10 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma)	“ 10
Art. 11 - Aumenti di anzianità.....	“ 10
Art. 12 - Retribuzione variabile.....	“ 10
PARTE TERZA - Svolgimento del rapporto	“ 11
Art. 13 - Prestazione lavorativa.....	“ 11
Art. 14 - Ferie e congedo matrimoniale.....	“ 11
Art. 15 - Aspettativa.....	“ 12
Art. 16 - Trasferimento.....	“ 12
Art. 17 - Trasferte e missioni.....	“ 13
Art. 18 - Trattamento di malattia e infortunio.....	“ 13
Art. 19 - Maternità.....	“ 14
Art. 20 - Trasferimento di proprietà dell'azienda.....	“ 14
Art. 21 - Diritto allo studio.....	“ 14
Art. 22 - Formazione.....	“ 14
Art. 23 - Responsabilità civili e penali.....	“ 15
Art. 24 - Mutamento di funzioni.....	“ 15
PARTE QUARTA - Previdenza ed assistenza integrative	“ 16
Art. 25 - Previdenza integrativa.....	“ 16
Art. 26 - Previdenza integrativa individuale.....	“ 16
Art. 27 - Assistenza sanitaria integrativa.....	“ 17
PARTE QUINTA - Forme di tutela del rapporto	“ 18
Art. 28 - Collegio di conciliazione e arbitrato.....	“ 18
PARTE SESTA - Cessazione del rapporto	“ 20
Art. 29 - Risoluzione del contratto di lavoro.....	“ 20
Art. 30 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni.....	“ 20
Art. 31 - Outplacement.....	“ 21
Art. 32 - Trattamento di fine rapporto.....	“ 21
Art. 33 - Indennità in caso di morte.....	“ 22
PARTE SETTIMA - Disposizioni generali e finali	“ 23
Art. 34 - Disposizioni generali.....	“ 23
Art. 35 - Controversie di applicazione.....	“ 23
Art. 36 - Decorrenza e durata.....	“ 23
Allegato A - Regolamento della Commissione paritetica.....	“ 27
Allegato B - Superminimo contrattuale.....	“ 28
Allegato C - Accordo 20 novembre 1990.....	“ 29
Allegato D - Accordo 2 dicembre 1992.....	“ 31
Allegato E - Accordo 29 settembre 1994.....	“ 35
Allegato F - Accordo 29 aprile 1996.....	“ 37
Allegato G - Accordo 1° luglio 1997.....	“ 39
Allegato H - Accordo 15 ottobre 1999.....	“ 43

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIRIGENTI DI AGENZIE MARITTIME

Genova, 15 ottobre 1999

tra

- la "FEDERAGENTI" FEDERAZIONE NAZIONALE AGENTI RACCOMANDATARI MARITTIMI AGENTI AEREI E MEDIATORI MARITTIMI, con sede in Genova, rappresentata dai Signori Giovanni Spadoni - Presidente della Commissione Sindacale - e Bruno Ferrando, assistiti da Augusto Benvenuto, Segretario Generale, e da Andrea Canavese;

e

- la "FeNDAC" FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE COMMERCIALI, DEI TRASPORTI, DEL TURISMO, DEI SERVIZI, AUSILIARIE, DEL TERZIARIO AVANZATO, con sede in Roma, rappresentata dal Presidente Lorenzo Guerriero con la partecipazione della delegazione sindacale composta dai Signori Luciano Crivelli, Mario Novella, Antonio Pagliarulo e Salvatore Pepe con l'assistenza del Direttore della Fendac, Massimo Fiaschi

si è stipulato

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

Parte Prima

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1

Applicabilità

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 2

Etica del servizio

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

A tal fine le parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico di impresa e del codice etico del dirigente.

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

Art. 3 Assunzione

L'assunzione o nomina del dirigente deve risultare da atto scritto, nel quale deve essere indicata la data di inizio del rapporto e della nomina a dirigente, il trattamento economico iniziale e le attribuzioni, poteri e responsabilità che gli vengono assegnati, confermandone ogni variazione per atto scritto.

Art. 4 Contratto a termine

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

Art. 5 Periodo di prova

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

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

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

Parte Seconda

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6

Determinazione degli elementi della retribuzione

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

La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

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

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

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

La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per ventisei quella mensile.

Norma di prima applicazione

Ai fini del coordinamento delle disposizioni di cui sopra con la situazione vigente fino alla sottoscrizione del CCNL 2 dicembre 1992, gli importi già corrisposti a decorrere dal 1° aprile 1992 a titolo di indennità di contingenza (pari a L. *1.434.067** mensili) e di E.D.R. (L. *25.000** mensili) sono portati in diminuzione del minimo contrattuale mensile fissato, con decorrenza dal 1° aprile 1992, dall'Accordo Economico Nazionale allegato al CCNL medesimo.

Art. 7

Minimo contrattuale mensile

Il minimo contrattuale mensile è confermato in Lit. 4.286.000 (quattromilioniduecentottantaseimila) lorde, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° settembre 1997, ed in Lit. 5.600.000 (cinquemilioni-seicentomila) lorde per i dirigenti assunti o nominati precedentemente a tale data.

Art. 8 Superminimo contrattuale¹

Fermi restando i minimi contrattuali di cui al precedente articolo 7, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto ed a titolo di superminimo contrattuale, un aumento retributivo di Lire 600.000, ripartito come di seguito specificato:

- Lit. 200.000 mensili a decorrere dal 1° gennaio 1999
- Lit. 400.000 mensili a decorrere dal 1° gennaio 2000.

L'aumento di Lit. 200.000 mensili riferito all'anno 1999 di cui al comma precedente potrà essere assorbito fino a concorrenza, da incrementi economici erogati dalle aziende a partire dal 1° gennaio 1999 sino al 30 settembre 1999, esclusivamente a titolo di acconto o di anticipazione su futuri miglioramenti economici contrattuali.

Eventuali competenze arretrate e/o conguagli spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio 1999 - 30 settembre 1999 in base al comma 1 del presente articolo sono erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio.

Art. 9 Elemento di maggiorazione

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

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

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

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

I dirigenti assunti e/o nominati successivamente alla data del 31 maggio 1996 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

¹ Cfr. allegato B.

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

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

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

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

Art. 11
Aumenti di anzianità

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

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

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

Art. 12
Retribuzione variabile

Le parti convengono di istituire una apposita Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La Commissione presenterà alle parti una relazione definitiva relativamente alle materie sopraindicate entro il 31 dicembre 2000.

Parte Terza

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 13

Prestazione lavorativa

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

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

In sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977 sulle festività abolite, le parti convengono che le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva (2 giugno e 4 novembre) siano retribuite in aggiunta alla retribuzione mensile e che, in sostituzione delle quattro ex festività, siano previsti quattro giorni di permesso retribuito. Le festività ed i permessi derivanti dalle quattro ex festività andranno retribuiti utilizzando il divisore previsto dall'ultimo comma dell'art. 6.

Art. 14

Ferie e congedo matrimoniale

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

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

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

Fermo restando il principio della irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente queste ultime non risultino comunque fruite, in tutto o in parte, entro il 1° semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta per il periodo non goduto una indennità pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il primo mese del 2° semestre di detto anno.

L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di cui all'art. 6.

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

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

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

Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.

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

Art. 15 Aspettativa

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

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

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

Art. 16 Trasferimento

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

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

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso. Salvo diverso accordo fra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno se uomo ed il 50° se donna.

Art. 17

Trasferte e missioni

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

Art. 18

Trattamento di malattia e infortunio

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

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

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

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

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

Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consente la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
- b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965 n° 1124;
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

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

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

Art. 19 Maternità

Per il periodo di assenza obbligatorio dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, il datore di lavoro conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole la retribuzione mensile di cui all'art. 6. Per il periodo di astensione facoltativa post-partum, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione suddetta.

Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

Art. 20 Trasferimento di proprietà dell'azienda

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

Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio alle dipendenze dell'impresa subentrante, può, fino a sei mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 30 primo comma.

Art. 21 Diritto allo studio

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

Art. 22 Formazione

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di aderire alle attività del costituendo Ente di formazione, allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

In particolare:

- corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
- corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

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

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse, considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente contratto viene finanziata a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a L. 250.000 annue a carico dell'azienda e a L. 250.000 annue a carico del dirigente trattenute dall'azienda sulla retribuzione.

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

Art. 23

Responsabilità civili e penali

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

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

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

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

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

Art. 24

Mutamento di funzioni

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

La valutazione sul merito è deferita al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, cui il dirigente dovrà ricorrere secondo i termini e le modalità di cui all'art. 28.

Parte Quarta

PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVE

Art. 25

Previdenza Integrativa

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

A decorrere dal 1° gennaio 1999 detto trattamento viene finanziato mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 99.060.285 elevata a lire 104.013.300 a decorrere dal 1° gennaio 2000, nella misura dell'11,60% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, e dell'1% a carico del dirigente.

Tale contributo viene versato con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

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

Art. 26

Previdenza Integrativa individuale

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

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

A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 75.000.000, elevata a lire 93.000.000 dal 1° gennaio 2000, ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 9.000.000.

Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

Art. 27
Assistenza sanitaria integrativa

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di Assistenza Sanitaria (Fondo Mario Besusso) integrativo del servizio sanitario nazionale. Esso è finanziato mediante un contributo fissato nella misura del 5,7% a carico del datore di lavoro e dell'1,95% a carico del dirigente, e riferito ad una retribuzione convenzionale annua elevata a L. 81.497.000 a decorrere dal 1° gennaio 1995 e a L. 85.572.000 a decorrere dal 1° gennaio 1996.

Il contributo è comprensivo della quota a titolo di contributo sindacale e dei ratei delle mensilità supplementari e va versato con cadenza trimestrale per dodici mensilità al Fondo di Assistenza Sanitaria "Mario Besusso" di Roma.

Parte Quinta

FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Art. 28

Collegio di conciliazione e arbitrato

E' istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di Conciliazione e Arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

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

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

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

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

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

Il Collegio, sarà investito dalla vertenza su istanza della competente organizzazione territoriale aderente alla FeNDA C. La citata organizzazione inolterà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sotto scritto dal dirigente, entro i 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso, in base al terzo comma del successivo art. 29.

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

La competenza territoriale, salvo diverso accordo fra le parti, è stabilita in Genova.

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

Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente, loro rappresentanti muniti di procura speciale, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in carenza di motivazione di licenziamento o in assenza di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data della prima riunione, 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.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al terzo comma dell'art. 29 sopra richiamato.

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

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

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

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

Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 11 agosto 1973, n° 533;
- b) nel caso in cui il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo, abbia esito positivo l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli artt. 411, 3° comma, del codice di procedura civile e 2113, 4° comma, del codice civile come modificati dagli artt. 1 e 6 della Legge 11 agosto 1973, n° 533.

Dichiarazione congiunta

Alla luce di quanto stabilito dal D.Lgs. 80/98 e successive modificazioni ed integrazioni, le Parti si impegnano ad adeguare l'istituto del Collegio Arbitrale previsto dall'attuale articolo 28, ex articolo 26 del CCNL 29 aprile 1996.

Parte Sesta

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 29

Risoluzione del contratto di lavoro

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

Ove non segua da parte dell'imprenditore la suddetta comunicazione dei motivi o il dirigente non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, il dirigente potrà ricorrere entro trenta giorni al Collegio di cui all'art. 28.

Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale della FeNDAC presso la quale il dirigente è iscritto, a mezzo raccomandata a.r., che costituirà prova del rispetto dei termini.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al primo comma, non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente sessantacinquenne che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero sessantaduenne se con venticinque anni di contribuzione previdenziale.

Dichiarazione a verbale

In relazione alla riforma del sistema pensionistico che eleva per legge l'età pensionabile, le parti concordano di incontrarsi, al fine di esaminare le disposizioni contenute nel CCNL, connesse all'età pensionabile.

Art. 30

Preavviso di licenziamento o di dimissioni

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

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

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

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

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

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

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

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

Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà dovuto al datore di lavoro.

L'indennità sostitutiva va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza al disposto del quinto comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie, nonché, in base all'art. 2121 c.c., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.

Art. 31 Outplacement

Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement.

Resta inteso che il relativo importo di spesa sarà versato dall'azienda alla società di outplacement, deducendolo dalle relative competenze di fine rapporto del dirigente.

Art. 32 Trattamento di fine rapporto

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

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

Le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

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

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

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

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

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

Norma di attuazione

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

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

Art. 33 Indennità in caso di morte

In caso di morte, oltre al trattamento di cui all'art. 2122 c.c., compete agli aventi diritto quanto possa spettare per trattamenti previdenziali.

Parte Settima
DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Art. 34
Disposizioni generali

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

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

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

Art. 35
Controversie di applicazione

Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto verrà istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti della "Federagenti" e della FeNDAC (all. A).

Clausola di salvaguardia

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

Art. 36
Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2002.

La parte relativa al trattamento retributivo e di previdenza ed assistenza integrativa scadrà il 31 dicembre 2000.

Allegati

Allegato A

REGOLAMENTO COMMISSIONE PARITETICA

Art. 1

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

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

Art. 2

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

Art. 3

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

Art. 4

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

Art. 5

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

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

Allegato B - Superminimo contrattuale

Gli accordi del 1° luglio 1997 e 15 ottobre 1999 hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile e che vengono conferiti a titolo di superminimo contrattuale ai dirigenti in base alla decorrenza della loro nomina.

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

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

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

- dal 1° gennaio 1999 L. 200.000 lorde mensili
- dal 1° gennaio 2000 L. 400.000 lorde mensili

Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi dovuti a titolo di superminimo contrattuale per l’anno 1999 e 2000:

Decorrenza nomina/assunzione dirigente	fino al 31.12. 96²	da 01.01.97 a 30.09.99²	da 01.10.99 a 31.12.99	Dal 01.01.00
Superminimo contrattuale dal 01.01.1999	(X+Y)+ L. 200.000	L. 200.000	----	----
Superminimo contrattuale dal 01.01.2000	(X+Y)+ L. 600.000	L. 600.000	L. 400.000	----

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

² Dagli importi devono essere sottratte le somme eventualmente destinate a favore dell’assicurazione e previdenza polivalente supplementare in quanto secondo l’articolo 1, 5° comma, dell’accordo 1° luglio 1997, il dirigente aveva facoltà di richiedere che, in luogo degli aumenti retributivi per il 1997 ed il 1998, fosse aumentato di pari importo l’ammontare del contributo a favore della Previr.

Allegato C - Accordo 20 novembre 1990

L'anno 1990, il giorno 20 novembre in Genova,

tra

- la FEDERAGENTI - Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi, Agenti Aerei e Mediatori Marittimi con sede in Genova, rappresentata dai Signori Enzo Picchi, Gianmario Bessone, Gianni Macciò, Benedetto Pescetto, Aldo Spadoni, assistiti da Augusto Benvenuto

e

- la FeNDAC - Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Commerciali, dei Trasporti, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato, con sede in Roma, rappresentata dal suo Presidente Gian Paolo Carrozza, con la partecipazione della delegazione sindacale, composta da Sergio Caviglione, Vincenzo Pandolfi, Bruno Tinti, Claudio Gallotti, assistiti da Giacomo Sparvoli

si è stipulato il presente accordo per i dirigenti delle agenzie marittime:

Art. 1

- a) a decorrere dal 1° aprile 1990 il minimo contrattuale mensile è fissato in lire 2.900.000 lorde;
- b) a decorrere dal 1° aprile 1991 il minimo contrattuale mensile è fissato in lire 3.200.000 lorde.

Art. 2

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente accordo ed in servizio alla data di stipula del presente contratto, verrà pertanto corrisposto sulle retribuzioni un aumento come segue:

- a) dal 1° aprile 1990: lire 250.000 lorde mensili;
- b) dal 1° aprile 1991: lire 300.000 lorde mensili.

Gli aumenti di cui al comma precedente potranno essere assorbiti soltanto dalle somme concesse dalle aziende a titolo di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali ovvero con clausola espressa di assorbimento posta all'atto della concessione.

Art. 3

L'art. 8 del CCNL (“Aumenti di anzianità”) è sostituito dal seguente:

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

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

Art. 4

L'art. 20 del CCNL (Previdenza integrativa) è sostituito dal seguente:

“A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto sono istituiti:

- 1) un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi;
- 2) una forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare.

Detti istituti previdenziali vengono finanziati rispettivamente:

- a) il primo, a decorrere dal 1° gennaio 1990, mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari a lire 41.300.000, nella misura dell'11,50% a carico del datore di lavoro comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo associativo e del 3,50% a carico del dirigente;

a decorrere dal 1° gennaio 1991 tale retribuzione convenzionale annua di riferimento è fissata in lire 44.800.000;

con decorrenza 1° gennaio 1988 il contributo aggiuntivo annuo per il trattamento di pensione supplementare è soppresso;

- b) il secondo, a decorrere dal 1° gennaio 1991, mediante un contributo del 10% a carico del datore di lavoro, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 28.000.000.

Tali contributi vanno versati, con cadenza trimestrale, per dodici mensilità e sono comprensivi dei ratei delle mensilità supplementari”.

Il presente articolo scadrà il 31 dicembre 1991.

Art. 5

L'art. 21 del CCNL (Assistenza sanitaria integrativa) è sostituito dal seguente:

“A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di Assistenza Sanitaria (Fondo Mario Besusso) integrativo del servizio sanitario nazionale. Esso è finanziato mediante un contributo fissato nella misura del 6,30% a carico del datore di lavoro e del 2,30% a carico del dirigente, e riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari a lire 41.300.000 a decorrere dal 1° gennaio 1990 e di lire 44.800.000 a decorrere dal 1° gennaio 1991.

Il contributo è comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale e dei ratei delle mensilità supplementari e va versato con cadenza trimestrale per dodici mensilità al Fondo di Assistenza Sanitaria “Mario Besusso” di Roma”.

Il presente articolo scadrà il 31 dicembre 1991.

Art. 6

Il presente accordo decorre dal 1° aprile 1990, e scadrà il 31 marzo 1992, salve le diverse decorrenze e scadenze previste da singole norme.

Allegato D - Accordo 2 dicembre 1992

L'anno 1992, il giorno 2 del mese di dicembre in Genova

tra

la Federagenti - Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi Aerei e Pubblici Mediatori Marittimi, rappresentata dai Signori Aldo Spadoni, Presidente della commissione sindacale, e Bruno Ferrando, assistiti da Augusto Benvenuto, segretario generale;

e

la FeNDAC - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato, rappresentata dal Presidente Guido Gay e dal Vicepresidente Lorenzo Guerriero e con la partecipazione della delegazione sindacale coordinata da Sergio Caviglione e composta dai Signori Giuseppe Castagnetti, Luciano Crivelli, Maurizio Dragoni, Claudio Gallotti, Mario Novella e Antonio Pagliarulo e con l'assistenza di Giacomo Sparvoli e di Luca Marcantonio;

si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del CCNL 16 dicembre 1986, come modificato dagli accordi 10 giugno 1988 e 20 novembre 1990, per i dirigenti delle aziende inquadrare nella Federagenti.

Art. 1 - Etica del servizio

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

A tal fine le parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico di impresa e del codice etico del dirigente.

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

Art. 2 - Minimo contrattuale mensile

A decorrere dal 1° aprile 1992 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 4.800.000 lorde. A decorrere dal 1° aprile 1993 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 5.100.000 lorde.

Tali misure sono comprensive dell'importo di lire 1.434.067 mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'art. 4 del presente contratto, nonché dell'importo di lire 25.000 corrispondenti all'E.D.R.

Art. 3 - Aumento retributivo

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 140.933 mensili lorde dal 1° aprile 1992, e ad altre lire 300.000 mensili lorde dal 1° aprile 1993.

Gli aumenti di cui al comma precedente potranno essere assorbiti soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 marzo 1992 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Norma transitoria per le spettanze arretrate

Le somme spettanti al dirigente quali arretrati, in base alle disposizioni del presente accordo, saranno corrisposte dall'azienda in due parti di eguale importo, con le retribuzioni dei mesi di gennaio e marzo 1993.

Art. 4 - Soppressione indennità di contingenza

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

Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° novembre 1991 (lire 1.434.067 mensili), non suscettibili quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° aprile 1992, nel minimo contrattuale mensile di cui all'art. 2 del presente contratto, come espressamente stabilito da detta disposizione.

Norma di prima applicazione

Ai fini del coordinamento delle disposizioni di cui sopra con la situazione vigente fino alla sottoscrizione del presente contratto, gli importi già corrisposti a decorrere dal 1° aprile 1992 a titolo di indennità di contingenza (pari a lire 1.434.067 mensili) e di E.D.R. (lire 25.000 mensili) sono portati in diminuzione del minimo contrattuale mensile fissato, con decorrenza dal 1° aprile 1992 medesimo; dal richiamato art. 2.

Art. 5 - Elemento di maggiorazione

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

Art. 6 - Trattamento di malattia e infortunio

Il 5° comma dell'art. 14 del CCNL 16 dicembre 1986, modificato dall'accordo 10 giugno 1988 è sostituito dal seguente:

“Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell’interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
- b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all’importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto”.

Art. 7 - Trasferimento di proprietà dell’azienda

L’art. 16 del CCNL 16 dicembre 1986 è sostituito dal seguente:

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

Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio alle dipendenze dell’impresa subentrante, può, fino a sei mesi dall’avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all’indennità sostitutiva del preavviso di cui all’art. 24 primo comma”.

Art. 8 - Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 1992 il contributo al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa “Mario Besusso”, è fissato nel 5,7% a carico dell’azienda e nel 1,95% a carico del dirigente, comprensivo della quota di cui all’accordo specifico ed è riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari a lire 69.720.000 per il 1992 e a lire 73.920.000 per il 1993.

Art. 9 - Previdenza integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 1992 il contributo di cui all’art. 20, comma 1°, lettera a), del CCNL 16 dicembre 1986, come già sostituito dall’accordo del 20 novembre 1990, è fissato nella misura dell’8,90% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota a titolo di contributo associativo, e del 2,60% a carico del dirigente ed è riferito ad una retribuzione convenzionale annua pari a lire 69.720.000 per il 1992 e a lire 73.920.000 per il 1993.

Art. 10 - Previr

A decorrere dal 1° luglio 1992 la forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare (PREVIR) è finanziata mediante un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 51.000.000 ed un contributo del 10% a carico del dirigente riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 9.000.000.

Art. 11 - Formazione

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di aderire alle attività del costituendo Ente di formazione, allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

In particolare:

- corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
- corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

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

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse, considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente contratto viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a lire 250.000 annue a carico dell'azienda e a lire 250.000 annue a carico del dirigente trattenute dall'azienda sulla retribuzione.

Tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" congiuntamente ai contributi di pertinenza del Fondo stesso dovuti entro il 10 aprile e il 10 ottobre di ciascun anno.

Dichiarazione a verbale (all'art. 23 del CCNL 16 dicembre 1986)

In relazione alla riforma del sistema pensionistico che eleva per legge l'età pensionabile, le parti concordano di incontrarsi, al fine di esaminare le disposizioni contenute nel CCNL, connesse all'età pensionabile.

Art. 12 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 1992, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1995.

La parte relativa al trattamento retributivo e di previdenza ed assistenza integrativa scadrà il 31 dicembre 1993.

Allegato E - Accordo 29 settembre 1994

L'anno 1994, il giorno 29 del mese di settembre in Genova

tra

la Federagenti - Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi Aerei e Pubblici Mediatori Marittimi

e

la FeNDAC - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del CCNL 2 dicembre 1992 ai sensi dell'art. 31.

Art. 1 - Previdenza integrativa

L'art. 22 del CCNL 2 dicembre 1992 è sostituito dal seguente:

"1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto sono istituiti:

- a) un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi;
- b) una forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare.

2. Detti istituti previdenziali vengono finanziati rispettivamente:

- a) il primo mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua elevata a lire 77.616.000 a partire dal 1° gennaio 1994, nella misura del 11,60% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, e del 1% a carico del dirigente;
- b) il secondo mediante un contributo del 10% a carico del datore di lavoro, riferito ad una retribuzione convenzionale annua elevata a lire 75.000.000 a partire dal 1° luglio 1994, ed un contributo del 10% a carico del dirigente riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 9.000.000 dal 1° luglio 1994.

3. Tali contributi vanno versati al Fondo "Mario Negri", con cadenza trimestrale, per dodici mensilità e sono comprensivi dei ratei delle mensilità supplementari".

Art. 2 - Assistenza sanitaria integrativa

L'art. 23 del CCNL 2 dicembre 1992 è sostituito dal seguente:

"1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di Assistenza Sanitaria (Fondo Mario Besusso) integrativo del servizio sanitario nazionale. Esso è finanziato mediante un contributo fissato nella misura del 5,7% a carico del datore di lavoro e dell'1,95% a carico del dirigente, e riferito ad una retribuzione convenzionale annua elevata a lire 77.616.000.

Il contributo è comprensivo della quota a titolo di contributo sindacale e dei ratei delle mensilità supplementari e va versato con cadenza trimestrale per dodici mensilità al Fondo di Assistenza Sanitaria "Mario Besusso" di Roma".

Art. 3 - Licenziamento

"Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al primo comma, non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente sessantacinquenne che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero sessantaduenne se con venticinque anni di contribuzione previdenziale".

Art. 4 - Dichiarazione a verbale

In merito al contributo di cui all'articolo 22, secondo comma, lettera b) del CCNL 2 dicembre 1992, così come modificato dall'art. 1 del presente accordo, le parti convengono sulla necessità di ridefinirne l'operatività nelle sue varie articolazioni anche in considerazione della sopravvenuta disciplina in materia di previdenza integrativa.

A questi fini, in attesa che sia più compiutamente definita la disciplina sulla previdenza integrativa, le parti concordano di avviare le opportune trattative entro il 1994.

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre, dal 1° gennaio 1994, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1994.

Successivamente a tale data sarà avviato il confronto negoziale relativo al rinnovo del CCNL 2 dicembre 1992.

Allegato F - Accordo 29 aprile 1996

L'anno 1996, il giorno 29 del mese di aprile in Genova

tra

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

e

la FENDAC - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del CCNL 2 dicembre 1992, come modificato dall'accordo 29 settembre 1994, per i dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

Art. 1- Minimo contrattuale mensile

A decorrere dal 1° gennaio 1996 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in lire 5.600.000 lorde.

Art. 2 - Aumento retributivo

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a lire 500.000 (cinquecentomila) mensili lorde dal 1° gennaio 1996.

L'aumento di cui al comma precedente potrà essere assorbito soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1994 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Eventuali competenze arretrate spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio - 31 maggio 1996 in base al primo comma del presente articolo sono erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio.

Art. 3 - Elemento di maggiorazione

Con decorrenza dal 1° gennaio 1996 l'elemento di maggiorazione è elevato a lire 600.000 (seicentomila) lorde mensili.

I dirigenti assunti e/o nominati successivamente alla data del 31 maggio 1996 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

Art. 4 - Outplacement

Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement.

Resta inteso che il relativo importo di spesa sarà versato dall'azienda alla società di outplacement, deducendolo dalle relative competenze di fine rapporto del dirigente.

Art. 5 - Previdenza integrativa (Fondo "Mario Negri")

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 1, comma 2, lett. a, dell'accordo di rinnovo 29 settembre 1994, è elevata a L. 81.497.000 per il 1995 ed a L. 85.572.000 per il 1996.

Art. 6 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo "Mario Besusso")

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 2, comma 1, dell'accordo di rinnovo 29 settembre 1994, è elevata a L. 81.497.000 per il 1995 ed a L. 85.572.000 per il 1996.

Art. 7 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1995, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1998.

La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 1996.

Allegato G - Accordo 1° luglio 1997

L'anno 1997, il giorno 1 del mese di luglio a Genova

tra

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

e

la FENDAC - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 29 aprile 1996 ai sensi dell'art. 34, secondo comma.

Dichiarazione a verbale

Constatato il carattere innovativo del disposto dell'art. 1 del presente accordo, le parti concordano di considerare il biennio 1997/98 una fase sperimentale in conformità al disposto del protocollo sul costo del lavoro del luglio 1993, riservandosi di valutare la funzionalità e la praticità di applicazione delle norme, così come concordate, in occasione del successivo confronto negoziale.

Art. 1 - Aumento retributivo

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto³ un aumento in percentuale calcolato sulla base del recupero del potere d'acquisto eroso nel biennio 1995/96 ulteriormente maggiorato del 2,5% pari all'inflazione programmata per il 1997.
2. A decorrere dal 1° gennaio 1998, la retribuzione di cui al primo comma subirà un incremento del 2,0% pari al tasso di inflazione programmata per detto anno.
3. Gli aumenti di cui ai commi precedenti saranno assorbiti, fino a concorrenza, da qualsiasi incremento economico erogato dalle aziende a partire dal 1° gennaio 1995 sino al 31 dicembre 1996 con esclusione di eventuali scatti di anzianità e di importi erogati una tantum a titolo di liberalità.
4. Le eventuali competenze arretrate e/o conguagli spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 1997 in base al primo comma del presente articolo sono erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio.
5. Sarà facoltà del dirigente scegliere, entro 60 giorni dalla data del presente accordo, di destinare l'intero ammontare degli aumenti retributivi stabiliti dai commi 1° e 2° del presente articolo per la contribuzione a favore dell'assicurazione e previdenza polivalente supplementare (Previr). Tale opzione deve intendersi valida per il biennio 1997/98 e non revocabile fino allo scadere di detto periodo.

³ Cfr. “Chiarimento a verbale” annesso all'art. 1 del presente accordo.

Chiarimento a verbale

Le Parti convengono che la "retribuzione di fatto" ai soli effetti di cui ai commi 1° e 2° dell'art. 1 del presente accordo si debba intendere costituita dalle seguenti voci:

- a) minimo contrattuale mensile;
- b) scatti di anzianità;
- c) elemento di maggiorazione;
- d) superminimi corrisposti ad personam;
- e) altri elementi derivanti dalla contrattazione aziendale/individuale aventi carattere continuativo e non occasionale con esclusione di provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili e, comunque, erogazioni economiche a carattere occasionale strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali.

In ogni caso, la retribuzione mensile di fatto, oltre all'eventuale elemento di maggiorazione, non può essere inferiore ai trattamenti mensili minimi, in relazione all'anzianità maturata nella qualifica.

Dichiarazione delle parti

Nell'eventualità che gli indici di inflazione effettiva registrati per gli anni 1997 e 1998 si rivelassero inferiori ai valori programmati di cui ai commi 1° e 2° dell'art. 1 del presente accordo, Le parti convengono che in occasione del prossimo rinnovo economico sarà individuata la metodologia da applicare per attuare il recupero del maggior onere sostenuto dalle aziende.

Art. 2 - Minimo contrattuale mensile

1. Per i dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° settembre 1997 il minimo contrattuale è fissato in lire 4.286.000 mensili lorde⁴.

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

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 24, secondo comma, punto a) del ccnl 29 aprile 1996, è elevata a L. 89.850.600 per il 1997 ed a L. 94.343.130 per il 1998.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si impegnano ad incontrarsi, entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo, per una eventuale ridefinizione dell'assetto degli istituti relativi alla previdenza ed all'assistenza integrative.

Dichiarazione delle Parti

In occasione del prossimo rinnovo contrattuale, le parti convengono di riesaminare l'istituto degli scatti di anzianità.

⁴ Tali misure sono comprensive dell'importo di L. 1.434.067 mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza).

Art. 4 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1997, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 1998.

Successivamente a tale data sarà avviato il confronto negoziale relativo al rinnovo del ccnl 29 aprile 1996.

ACCORDO INTEGRATIVO

La Federagenti e la Fendac, in relazione all'impegno assunto nell'Accordo per il rinnovo del CCNL dei dirigenti delle agenzie raccomandatarie marittime, agenzie aeree e mediatori marittimi, stipulato il 1° luglio 1997, convengono di modificare l'assetto della previdenza integrativa nel modo seguente:

- cessazione della forma di assicurazione e previdenza polivalente supplementare di cui all'art. 24, punto b), del CCNL del 29 aprile 1996;
- istituzione, con decorrenza dal 1° ottobre 1997, di un trattamento di previdenza integrativa individuale per il tramite dell'Associazione "Antonio Pastore".

A tal fine l'art. 24 sopra citato viene sostituito dagli uniti articoli 24 e 24bis, che entrano a far parte integrante del nuovo CCNL.

FEDERAGENTI
Giorgio Fanfani

Fe.N.D.A.C.
Guido Gay

Art. 24 - Previdenza Integrativa

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

2. A decorrere dal 1° gennaio 1997 detto trattamento viene finanziato mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 89.850.600 ed a lire 94.343.130 a partire dal 1° gennaio 1998, nella misura dell'11,60% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, e dell'1% a carico del dirigente.

3. Tale contributo viene versato con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

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

Art. 24 Bis - Previdenza Integrativa Individuale

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto viene istituito 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° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 75.000.000 ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 9.000.000.

4. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

Allegato H - Accordo 15 ottobre 1999

L'anno 1999, il giorno 15 ottobre a Genova

tra

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

e

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

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 29 aprile 1996, coordinato con l'accordo 1° luglio 1997, ai sensi dell'art. 34, secondo comma.

Art. 1 - Minimo contrattuale mensile

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

Art. 2 - Aumento retributivo

1. Fermi restando i minimi contrattuali di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto ed a titolo di superminimo contrattuale, un aumento retributivo di Lire 600.000, ripartito come di seguito specificato:

- Lit. 200.000 mensili a decorrere dal 1° gennaio 1999
- Lit. 400.000 mensili a decorrere dal 1° gennaio 2000.

2. L'aumento di Lit. 200.000 mensili riferito all'anno 1999 di cui al comma precedente potrà essere assorbito fino a concorrenza, da incrementi economici erogati dalle aziende a partire dal 1° gennaio 1999 sino al 30 settembre 1999, esclusivamente a titolo di acconto o di anticipazione su futuri miglioramenti economici contrattuali.

3. Eventuali competenze arretrate e/o conguagli spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio - 30 settembre in base al primo comma del presente articolo sono erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio.

Art. 3 - Aumenti di anzianità

1. Le parti concordano l'abrogazione dell'istituto degli aumenti di anzianità, di cui all'articolo 11 del CCNL 29 aprile 1996, con l'erogazione a ciascun dirigente in servizio alla data del 1° ottobre 1999 di un importo pari a Lit. 170.000 mensili, a decorrere dalla mensilità di ottobre 1999, non assorbibile da alcuna voce retributiva.

Art. 4 - Previdenza integrativa (Fondo "Mario Negri")

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 24, secondo comma, punto a) del CCNL 29 aprile 1996, è elevata a Lit. 99.060.285 per il 1999 ed a Lit. 104.013.300 per il 2000.

Art. 5 - Previdenza integrativa individuale (Fondo "Antonio Pastore")

A decorrere dal 1° gennaio 2000 il contributo a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 24, secondo comma, punto b) del CCNL 29 aprile 1996 è elevata di Lit. 150.000 mensili. La retribuzione convenzionale annua viene pertanto elevata da Lit. 75.000.000 a Lit. 93.000.000.

Art. 6 - Collegio di conciliazione ed arbitrato

1. Le parti concordano che l'indennità supplementare stabilita dal Collegio di Conciliazione, di cui all'articolo 26 del CCNL 29 aprile 1996, sarà graduabile tra 6 e 18 mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi del medesimo articolo.

2. Alla luce di quanto stabilito dal D.Lgs. 80/98 e successive modificazioni ed integrazioni, le Parti si impegnano ad adeguare l'istituto del Collegio Arbitrale previsto dallo stesso articolo 26 del CCNL 29 aprile 1996.

Art. 7 - Risoluzione del contratto di lavoro - Preavviso

Il 1° comma dell'art. 28 del ccnl 29 aprile 1996 è sostituito dal seguente:

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

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

Art. 8 - Retribuzione variabile

1. Le parti convengono di istituire una apposita Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

2. La Commissione presenterà alle parti una relazione definitiva relativamente alle materie sopraindicate entro il 31 dicembre 2000.

Art. 9 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2002.

La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2000.