

L'anno 2017, il giorno 13 del mese di febbraio in Genova

tra

Federagenti – Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi, Agenti Aerei e Mediatori Marittimi

e

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

si è stipulato il presente Accordo di rinnovo del CCNL 31 ottobre 2014, per i dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

Le parti condividono il principio dell'unicità del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti, sulla base del quale il contratto viene applicato nella sua interezza.

Articolo 1 – Aumento retributivo

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a euro 80,00 mensili lordi dal 1° marzo 2017, un aumento pari a euro 110,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2018 e un aumento pari a euro 160,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2018.
2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità.
3. La retribuzione minima contrattuale di ingresso per i dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula dell'accordo del 13 febbraio 2017 non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 3.500,00 mensili lordi".

Articolo 2 – Malattia ed infortunio

A decorrere dal 1° marzo 2017, il comma 1 dell'articolo 18 del ccnl 31 ottobre 2014 è sostituito dal seguente:

"Nel caso di malattia o di infortunio non dipendente da 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 un periodo di 8 mesi in un anno solare¹ o di 14 mesi ove si verificano le condizioni di cui all'articolo 18bis."

Dopo l'articolo 18 viene inserito il seguente articolo 18 bis:

"Art. 18 bis – 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. 18 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 licenziamento.
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.

Dichiarazione a verbale

Le previsioni di cui agli artt. 18 e 18 bis entrano in vigore dal 1° marzo 2017. Per i dirigenti che alla suddetta data abbiano in corso un evento di malattia e che abbiano già superato gli 8 mesi di periodo di comporto, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità del prolungamento del periodo di comporto prevista dall'articolo 18 bis, per un totale complessivo di 14 mesi".

Articolo 3 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

All'articolo 22 del ccnl 31 ottobre 2014 viene aggiunto il seguente comma:

"9. Il CFMT definirà convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato, per favorirne la conoscenza ad imprese e dirigenti, anche al fine dell'utilizzo del voucher di cui al successivo art. 35".

Articolo 4 – Previdenza complementare Fondo "Mario Negri"

1. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro di cui al comma 5 dell'articolo 25 del ccnl 31 ottobre 2014 è pari all'11,88% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 12,11% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018.

¹ Per anno solare si intende il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso.

2. Il contributo integrativo di cui al comma 6 dell'articolo 25 del ccnl 31 ottobre 2014 è pari all'1,99% a decorrere dal 1° gennaio 2015, al 2,03% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 2,07% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 2,11% a decorrere dal 1° gennaio 2018.

3. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti definiti all'articolo 29, commi da 1 a 3, come modificato dall'articolo 7 del presente accordo, a decorrere dall'anno 2016 è pari al 3,97%, a decorrere dall'anno 2017 è pari al 4,05%, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%.

Articolo 5 - Previdenza Integrativa Individuale

Il comma 4 dell'articolo 26 del ccnl 31 ottobre 2014 viene modificato come segue:

“4. Ai Dirigenti di cui al successivo art. 29, 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.”

Articolo 6 – Assistenza sanitaria integrativa

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il contributo di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 27 del ccnl 31 ottobre 2014 è fissato nella misura del 2,51% in ragione d'anno, elevato al 2,56% in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 2018.

2. La contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.032,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2016 ed in euro 2.054,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Articolo 7 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

Gli articoli dal 29 al 31 del ccnl 31 ottobre 2014 sono modificati come segue:

“Art. 29 –Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti articoli 25 e 26, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 25 comma 7 e 26, comma 4, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.

2. La contribuzione di cui al precedente comma, può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, entro il compimento del 48° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti.

3. 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 22 e 27 del CCNL 31 ottobre 2014, per la previdenza complementare di cui all'art. 25, 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. 26 del CCNL del 31 ottobre 2014, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4.

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.”

L'articolo 30 del ccnl 31 ottobre 2014 è soppresso²

“Art. 31 – 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. 29, commi dall'1 al 3, del ccnl, 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 non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni.”

Articolo 8 – Preavviso o indennità sostitutiva

Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° giugno 2017, l'articolo 39, comma 1, del ccnl 31 ottobre 2014 è modificato come segue:

“Art. 39 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

1. 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 dieci anni compiuti: mesi otto;
- oltre dieci anni e fino a quindici anni compiuti: mesi dieci;
- oltre quindici anni: mesi dodici”.

² **Art. 30 - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione**

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

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

Articolo 9 – Collegio di conciliazione e arbitrato

Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° giugno 2017, i commi 17 e 18 dell'articolo 33 del ccnl 31 ottobre 2014 sono modificati come segue:

“17 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 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, nella qualifica di dirigente, 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”.

Dopo il comma 18 viene inserito il seguente comma:

“18-bis. L'indennità supplementare di cui ai commi 17 e 18 del presente articolo ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzioni 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”.

Articolo 10 – Outplacement

L'articolo 35 del ccnl 31 ottobre 2014 è sostituito dal seguente:

“Art. 35 - Outplacement

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento diverso da giusta causa, o di risoluzione consensuale nelle sedi conciliative, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.

2. L'azienda liquiderà alla società specializzata in attività di ricollocazione, individuata d'intesa con il dirigente interessato, un voucher per l'acquisto di servizi di outplacement di importo pari ad euro 5.000,00 netti, non monetizzabile, da utilizzare entro 12 mesi dall'interruzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente”.

Articolo 11 – Controversie individuali di lavoro

Il comma 10 dell'articolo 32 del ccnl 31 ottobre 2014 è modificato come segue:

“10. La Commissione Paritetica di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento alle previsioni di legge”.

Articolo 12 – 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 complementarietà professionale tra lavoratori maturi e giovani.

Articolo 13 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2015, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme ed ha scadenza al 31 dicembre 2018.

FEDERAGENTI

MANAGERITALIA