

## CCNL dirigenti magazzini generali 1 febbraio 2000

Art. 1	- Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del contratto - Controversie
Art. 2	- Istituzione del rapporto
Art. 3	- Etica del servizio
Art. 4	- Prestazione lavorativa del dirigente
Art. 5	- Trattamento economico
Art. 6	- Aumenti periodici di anzianità
Art. 7	- Elemento di maggiorazione
Art. 8	- Retribuzione variabile, mobilità e formazione professionale
Art. 9	- Ferie
Art. 10	- Aspettativa
Art. 11	- Aggiornamento e formazione professionale
Art. 12	- Trasferte e missioni
Art. 13	- Trattamento di infortunio e malattia non da causa di servizio - trattamento di maternità
Art. 14	- Trattamenti di infortunio e malattia da causa di servizio
Art. 15	- Trasferimento di proprietà dell'azienda
Art. 16	- Trasferimento del dirigente
Art. 17	- Responsabilità civili e/o penali connesse alle prestazioni
Art. 18	- Mutamento di posizione
Art. 19	- Previdenza integrativa
Art. 20	- Previdenza integrativa individuale
Art. 21	- Assistenza malattia
Art. 22	- Norma di rinvio per i contributi ai fondi
Art. 23	- Collegio di conciliazione ed arbitrato
Art. 24	- Rappresentanze sindacali aziendali
Art. 25	- Controversie
Art. 26	- Risoluzione del rapporto
Art. 27	- Outplacement
Art. 28	- Preavviso o indennità sostitutiva
Art. 29	- Trattamento di fine rapporto
Art. 30	- Indennità in caso di morte
Art. 31	- Anzianità convenzionale per servizio militare
Art. 32	- Disposizioni generali
Art. 33	- Decorrenza e durata

*Segue testo CCNL*

### PARTE PRIMA

#### **Art. 1**

#### **Qualifica e suo riconoscimento**

#### **Applicabilità del contratto - Controversie**

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del c.c. e che abbiano nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicino le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi della impresa.
2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.
3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.
4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente sono sottoposte alla procedura di cui al successivo art. 25 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.

#### 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 all'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**

#### **Istituzione del rapporto**

1. L'assunzione o la nomina a dirigente debbono essere effettuate per iscritto con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto.
2. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore ai sei mesi, potrà essere concordata fra le parti e dovrà risultare da atto scritto.

3. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio non interrompe il rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

### **Art. 3**

#### **Etica del servizio**

1. Le parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto 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.

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

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

### **Art. 4**

#### **Prestazione lavorativa del dirigente**

1. La prestazione lavorativa del dirigente non è quantificabile, ma si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale stabilito per l'unità produttiva cui lo stesso è preposto, ma con ampia discrezionalità.

## **PARTE SECONDA**

### **Art. 5**

#### **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico per 14 mensilità sarà stabilito con separato accordo da stipularsi tra le organizzazioni firmatarie del presente contratto.

2. La retribuzione globale del dirigente dovrà comunque essere superiore a quella dell'impiegato o quadro meglio retribuito appartenente alla stessa azienda.

3. Le parti si impegnano ad incontrarsi alla scadenza di ogni biennio dal 1° aprile 1986 per la revisione del trattamento economico.

### **Art. 6**

#### **Aumenti periodici di anzianità**

1. A decorrere dal 1° luglio 1992, per ogni biennio di anzianità di servizio maturata con tale qualifica presso la stessa azienda o gruppo aziendale, i dirigenti hanno diritto ad una maggiorazione dello stipendio nella misura di Lire 270.000 per 11 bienni.

2. Gli importi ed il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati al 30 giugno 1992, anche se non corrisposti a questa data, saranno definitivamente congelati.

3. I dirigenti assunti prima del 1° luglio 1992 conserveranno "ad personam" il diritto a completare i 14 bienni di anzianità previsti dalla precedente normativa contrattuale.

4. L'applicazione di tale norma non potrà comportare in alcun modo la riduzione dell'anzianità di servizio riconosciuta, spettante al 31 dicembre 1975, agli effetti degli scatti biennali.

5. Gli aumenti periodici di anzianità non sono assorbibili, salvo siano stati concessi in anticipo allo stesso titolo.

6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il biennio in corso di maturazione, ove sia superato l'anno, sarà calcolato per intero ai fini del computo del TFR.

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

8. Ai dirigenti in servizio alla data di stipula del presente accordo, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, a partire dal 1° febbraio 2000 e per tutto il biennio 1° febbraio 2000-31 gennaio 2002, di un importo di lire 540.000 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi dal momento di quella che sarebbe stata la maturazione dell'abrogato scatto di anzianità. Tale importo viene ridotto a lire 270.000 per i dirigenti che nel prossimo biennio avrebbero maturato l'ultimo scatto di anzianità.

### **Art. 7**

#### **Elemento di maggiorazione**

1. Con decorrenza dal 1° aprile 1995, l'elemento di maggiorazione istituito con accordo 14 luglio 1981 viene corrisposto come segue:<sup>1</sup>

- a) ai dirigenti con anzianità di servizio fino al 10° anno, 12% della retribuzione globale considerata utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto;
- b) ai dirigenti con anzianità oltre 10 anni, 18% della retribuzione globale, considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma rimane congelato in cifra fissa, a far

<sup>1</sup> Con decorrenza dal 1° luglio 1981 e fino al 31 dicembre 1984 l'elemento di maggiorazione è stato rispettivamente dell'8% fino al 10° anno di anzianità di servizio e del 14% oltre i 10 anni di servizio; con decorrenza dal 1° gennaio 1985 e fino al 31 marzo 1995 l'elemento di maggiorazione è stato rispettivamente del 10% fino al 10° anno di anzianità di servizio e del 16% oltre i 10 anni di servizio.

data dal 31 dicembre 1995.

3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, il congelamento avverrà con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1° gennaio 1995/31 dicembre 1995.

4. L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente contratto.

5. I dirigenti assunti o nominati successivamente alla data del 1° settembre 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

#### **Art. 8**

##### **Retribuzione variabile, mobilità e formazione professionale**

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.

La Commissione ha anche il compito di analizzare, in base all'evoluzione del mercato ed in particolare di questo settore, le forme di mobilità interna ed esterna proprie del ruolo e della funzione dirigenziale.

2. La Commissione presenterà alle parti una relazione definitiva relativamente alle materie sopraindicate entro il 31 dicembre 1996.

### **PARTE TERZA**

#### **Art. 9**

##### **Ferie**

1. Il dirigente ha diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi esclusi i sabati, le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali. Si intendono comprese nei trenta giorni le festività soppresse dalla legge 54 del 1977.

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

3. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

4. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia comunicata all'azienda.

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

6. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

7. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

#### **Art. 10**

##### **Aspettativa**

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, sarà concesso un periodo di aspettativa non superiore a mesi sei, con facoltà da parte dell'azienda di trattenere in tutto o in parte la retribuzione.

2. Durante tale periodo decorre comunque la anzianità agli effetti del preavviso e del TFR.

3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche, elettive a qualsiasi livello o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali od aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

4. In caso di aspettativa per grave malattia di familiari (coniuge, figli, genitori), sarà corrisposta almeno la retribuzione necessaria per assicurare le coperture previdenziali e assistenziali.

#### **Art. 11**

##### **Aggiornamento e formazione professionale**

1. A decorrere dal 1° gennaio 1998, a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di aderire alle attività del Centro di formazione management del terziario, allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° gennaio 1998, mediante contributi 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.

7. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le

modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.

## **Art. 12** **Trasferte e missioni**

1. Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al dirigente è il seguente:
  - a) rimborso delle spese di viaggio;
  - b) rimborso di ogni spesa sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'azienda;
  - c) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "pié di lista", o l'equivalente da convenire, e delle piccole spese non documentabili;
  - d) per le trasferte non inferiori a dodici ore è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari al 2% (due per cento) del minimo mensile contrattuale base, diminuito dell'importo per ex adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza) pari a Lire 1.581.000 mensili, confluito dal gennaio 1992 nel predetto minimo contrattuale mensile base.
2. Per trasferte si intendono le missioni disposte al di fuori delle normali sedi di lavoro.
3. Per le missioni superiori ai dodici giorni saranno presi accordi tra azienda e dirigente, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.
4. A far data dal 1° agosto 1995, nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, il rimborso chilometrico sarà determinato in base alle tabelle stabilite dall'azienda. In assenza delle stesse si farà riferimento alle tabelle ACI.

## **NORMA TRANSITORIA**

Le parti si danno atto che fino alla data del 31 luglio 1995 l'importo aggiuntivo per il rimborso spese non documentabili rimane calcolato sul minimo contrattuale pari a Lire 3.850.000.

## **Art. 13** **Trattamento di infortunio e malattia non da causa di servizio - trattamento di maternità**

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od a infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Superati i sopra indicati limiti di conservazione del posto, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di sei mesi, come previsto dall'art. 10.
3. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chiede la risoluzione del rapporto e l'azienda non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del TFR.
5. Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, l'azienda, conservando all'interessata il suo posto di lavoro, le corrisponderà l'intera retribuzione mensile.
6. Per il permesso facoltativo post-maternità, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione.
7. Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

## **Art. 14** **Trattamenti di infortunio e malattia da causa di servizio**

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio verificatosi in occasione di lavoro, l'azienda conserverà il posto al dirigente e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.
2. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale.
3. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare trenta mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.
4. Nel caso di infortunio verificatosi in occasione di lavoro, sono a carico dell'azienda le spese di ospedalità nonché quelle mediche e farmaceutiche che il dirigente incontrerà in conseguenza dell'infortunio stesso.
5. 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.
6. Agli effetti dei commi precedenti:
  - infortunio: l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sulla assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
  - malattia professionale: la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa alla legge anzidetta;
  - retribuzione: coacervo dei compensi di cui all'art. 29 del presente contratto.

#### **Art. 15**

##### **Trasferimento di proprietà della azienda**

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del c.c., in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti a qualsiasi titolo acquisiti dal dirigente. Le conclusioni di detti cambiamenti debbono essere comunicate per iscritto a tutti i dirigenti in servizio.
2. Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio nella mutata situazione aziendale può, entro sei mesi dalla formale comunicazione del mutamento, chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso.

#### **Art. 16**

##### **Trasferimento del dirigente**

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto al dirigente con un preavviso di almeno tre mesi ovvero quattro mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente viene considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con il proprio nucleo familiare.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente, che procede alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al secondo comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari alla indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 50° anno di età, il trasferimento può avvenire solo previo consenso dell'interessato.
7. Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per il licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore.
8. In caso di decesso del dirigente analoga procedura verrà seguita per i suoi familiari.
9. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.
10. L'azienda corrisponderà inoltre, per una durata da convenirsi tra le parti, e comunque non inferiore ad un anno, l'eventuale differenza di canone, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.
11. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta una indennità "una tantum" non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari ed a tre mensilità se con i familiari a carico.
12. In caso di trasferimento in località di disagiata residenza, spetta al dirigente, in aggiunta allo stipendio, una speciale indennità da concordare tra azienda e dirigente.
13. Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.

#### **Art. 17**

##### **Responsabilità civili e/o penali connesse alle prestazioni**

1. Ogni responsabilità civile verso terzi conseguente all'esercizio delle funzioni del dirigente è a carico dell'azienda.
2. Ove si apra procedimento penale o amministrativo 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.
3. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico dell'azienda.
4. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti 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 e della retribuzione.
5. Le garanzie e le tutele di cui sopra ad eccezione della retribuzione si applicano al dirigente, anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

#### **Art. 18**

##### **Mutamento di posizione**

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

#### **PARTE QUARTA**

#### **Art. 19**

##### **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 1999 detto trattamento viene finanziato mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 99.060.285 elevata a L.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.

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. 20**

##### **Previdenza supplementare**

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'organizzazione della raccolta 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 a decorrere dal 1° luglio 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. 21**

##### **Assistenza malattia**

1. I dirigenti assunti o nominati successivamente al 31 dicembre 1974 sono obbligatoriamente iscritti dalle aziende agli enti assistenziali nazionali competenti in base al corrispondente inquadramento delle aziende stesse.

2. Per i dirigenti in servizio alla data del 31 dicembre 1974, quale norma preesistente, a copertura dei rischi di malattia, rimane costituito il Fondo individuale aziendale alimentato da un contributo pari al 5,50% delle retribuzioni globali a carico dell'azienda e dello 0,50% delle retribuzioni globali a carico del dirigente.

3. Il citato Fondo provvederà a liquidare e versare i contributi di competenza dei fondi di malattia o di altre forme assicurative cui i dirigenti risultino iscritti, rimborsando allo stesso dirigente, a semplice richiesta e fino al limite delle disponibilità del fondo individuale, le eventuali spese accessorie sostenute per la sua salute e quella dei familiari.

4. Quanto sopra esclude che le somme comunque erogate in base alle sopraddette norme siano considerate retribuzione.

5. A decorrere dal 1° gennaio 1992 il contributo al Fondo "Mario Besusso" è fissato nel 5,7% a carico dell'azienda e nel 1,95% a carico del dirigente, e riferito ad una retribuzione convenzionale annua elevata a Lire 81.497.000 a decorrere dal 1° gennaio 1995 e a Lire 85.572.000 a decorrere dal 1° gennaio 1996, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo associativo.

#### **Art. 22**

##### **Norma di rinvio per i contributi ai fondi**

1. Le parti convengono che, in applicazione del primo comma degli artt. 19, 20 e 21, il contributo ai fondi previdenziali ed assistenziali integrativi si adeguerà automaticamente al contributo stabilito nei rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti del terziario della distribuzione e dei servizi e/o dell'industria, a seconda dell'inquadramento.

### **PARTE QUINTA**

#### **Art. 23**

##### **Collegio di conciliazione ed arbitrato**

1. E' istituito, a cura delle associazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio Nazionale di Conciliazione ed Arbitrato cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 26.

2. Il Collegio è composto da tre membri, di cui uno designato da ciascuna delle organizzazioni stipulanti, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in 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 competente tribunale.

3. Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.

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

5. Il Presidente effettivo ed il Presidente supplente del Collegio Nazionale sono designati per un periodo di un anno, tacitamente rinnovabile, e seguono tutti i ricorsi.

6. Previo accordo tra le parti, il Collegio avrà sede presso una delle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

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

8. Il Collegio Arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata a.r.,

dell'organizzazione territoriale competente della Fendac, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del quarto comma dell'art. 26.

9. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della organizzazione di cui al precedente comma, alle organizzazioni stipulanti il presente contratto e, per conoscenza, all'azienda interessata.

10. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente.

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

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

13. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione od in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data di riunione di cui all'undicesimo comma, salva facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

14. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, eccezion fatta per quello di cui al quarto comma dell'art. 26.

15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente ai termini dell'art. 26, disporrà contestualmente, a carico della azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, con particolare riferimento all'anzianità di servizio ed all'età del dirigente fra:

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dell'art. 28;
  - un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dell'art. 28.
16. Nel caso il dirigente ricorra alla autorità giudiziaria ordinaria, a seguito dell'opposizione del datore di lavoro alla procedura arbitrale, ed il licenziamento venga riconosciuto ingiustificato, in luogo dell'indennità prevista al comma quindicesimo spetterà, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, un'indennità supplementare pari al corrispettivo di ventiquattro mesi di preavviso.

Resta confermata in tali casi l'applicazione del disposto di cui al precedente comma quindicesimo.

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

#### NORME DI ATTUAZIONE

1. Il Collegio deve essere costituito entro sessanta giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.

2. Tuttavia, i ricorsi che alla data di stipulazione del presente contratto fossero pendenti avanti Collegi già costituiti, verranno definiti dai medesimi, indipendentemente dalla intervenuta eventuale costituzione del nuovo Collegio Nazionale di cui al precedente comma.

3. Il termine di cui all'undicesimo comma del presente articolo, si intenderà prorogato fino al decimo giorno successivo a quello dell'avvenuta costituzione del Collegio, ove essa sia successiva alla scadenza del termine richiamato al predetto punto uno.

#### 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'articolo 22 del ccnl 21 luglio 1995.

#### PARTE SESTA

##### Art. 24

##### Rappresentanze sindacali aziendali

1. I sindacati dei dirigenti, competenti per territorio ed aderenti alla Fendac possono istituire rappresentanze sindacali nelle aziende.

2. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltretutto alla Fendac, alle aziende interessate ed alla organizzazione imprenditoriale.

3. In particolare, le rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.

##### Art. 25

##### Controversie

1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.

2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali in singoli casi e che non abbiano trovato diretta definizione tra l'azienda ed il dirigente, saranno demandate, ai fini della loro soluzione, all'esame delle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

3. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di sessanta giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dalla organizzazione competente.

4. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle organizzazioni interessate.

5. Laddove siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 24, rappresentanze aziendali sindacali, le questioni di cui al secondo comma potranno essere esaminate in prima istanza con dette rappresentanze.

**Art. 26**  
**Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione, per i dirigenti che non abbiano raggiunto l'anzianità massima contributiva.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio Arbitrale di cui all'art. 23.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla organizzazione territorialmente competente della Fendac a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione di licenziamento.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli artt. 28 e 29.
6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al primo comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che abbia raggiunto l'anzianità massima contributiva.

**Art. 27**  
**Outplacement**

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement.
2. 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. 28**  
**Preavviso o indennità sostitutiva**

1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da parte dell'azienda, superato il periodo di prova - se previsto - è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:
  - 6 mesi, fino a 4 anni di servizio;
  - 8 mesi, da 4 a 8 anni di servizio;
  - 10 mesi, da 8 a 12 anni di servizio;
  - 12 mesi, oltre 12 anni di servizio;valido agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative.
2. In caso di inosservanza in tutto od in parte dei termini indicati al comma precedente, è dovuta al dirigente per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.
3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, pari a:
  - mesi 3, fino a 4 anni di servizio;
  - mesi 4, oltre i 4 anni di servizio.
4. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncamento il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
5. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospendono per la loro durata i termini dello stesso e subentrano le norme di cui agli artt. 13 e 14.
6. Per il periodo di preavviso anche se sostituito dalla relativa indennità valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali ed assistenziali previste dalla legge e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.
7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta a tutti i contributi previdenziali ed assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli enti e/o fondi previdenziali ed assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.
8. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze di chi lo dovrà sostituire.

**Art. 29**  
**Trattamento di fine rapporto**

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto al trattamento di fine rapporto calcolato come segue:
  - a) fino al 31 maggio 1982, il dirigente avrà diritto ad un'indennità riferita all'anzianità maturata in servizio comprese le anzianità convenzionali di cui all'art. 31 nella misura di trenta trentesimi per ogni anno di servizio prestato, riferita alla retribuzione mensile di fatto percepita al 31 maggio 1982. Le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi, calcolando per mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni. Si considerano come retribuzione, oltre allo stipendio, ogni compenso di carattere continuativo, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, complementi di stipendio, le gratificazioni ed ogni altro compenso comunque denominato ed a qualunque epoca e con qualunque periodicità corrisposto, di misura variabile o fissa, anche se non stipulato contrattualmente, con esclusione soltanto di quanto sia corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere eccezionale. Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente goduti dal dirigente. Se il dirigente è retribuito in tutto od in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, complementi di stipendio, gratificazioni, etc., questi emolumenti variabili sono determinati sulla media dell'ultimo triennio di servizio, o se il triennio non è stato compiuto, sull'effettivo periodo di servizio prestato.



Il dirigente avrà diritto a che l'indennità di licenziamento venga integrata da quelle maggiorazioni che risultassero comunque a suo favore in seguito a nuovi accordi sul trattamento normativo ed economico stipulati ed aventi applicazione o decorrenza anche durante il periodo di preavviso, come previsto dall'art. 28.

Nel caso di trasferimento ad altra impresa consociata o collegata, il dirigente conserva il diritto all'anzianità maturata a tutti gli effetti, salvo sua diversa richiesta.

Le indennità di preavviso e di licenziamento e le retribuzioni spettanti al dirigente non sono soggette a moratoria.

b) Dal 1° giugno 1982, in base alla legge 29 maggio 1982, n. 297.

#### NORMA TRANSITORIA

Per i dirigenti in servizio al 30 giugno 1981 per l'anzianità maturata fino a detta data, si procederà a quantificare la maggiore indennità spettante in base all'art. 23 del CCNL 8 giugno 1976 limitatamente alla prima mezza mensilità eccedente i 30/30, traducendola in corrispondenti mensilità o frazioni che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione al quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

Per l'ulteriore mezza mensilità spettante ai dirigenti con anzianità di servizio oltre il decimo anno (punto 2, art. 23 del CCNL 8 giugno 1976) si procederà alla liquidazione della stessa alla data del 30 giugno 1981 con i criteri dell'art. 23 stesso, entro il 31 ottobre 1981.

#### **Art. 30**

##### **Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondi di previdenza e assistenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

#### **Art. 31**

##### **Anzianità convenzionale per servizio militare**

1. Ai soli effetti della applicazione degli artt. 28 e 29 del presente contratto, verranno riconosciute "ad personam" le anzianità convenzionali per benemerienze combattentistiche nelle seguenti misure:

a) anni uno per ognuno dei seguenti titoli: mutilati di guerra, ex combattenti insigniti di croce al merito di guerra;

b) mesi sei per ognuno dei seguenti titoli: decorati al valore, insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra.

2. Tali anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

3. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

4. Il dirigente di nuova assunzione od in servizio dovrà comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità convenzionali, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi.

5. Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del dirigente il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

#### PARTE SETTIMA

#### **Art. 32**

##### **Disposizioni generali**

1. I dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto manterranno "ad personam" le migliori condizioni stabilite da singole clausole di precedenti contratti collettivi, o da accordi individuali.

2. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono in quanto compatibili con la figura del dirigente le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

#### **Art. 33**

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

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

Il contratto si rinnoverà tacitamente di anno in anno, salvo disdetta da comunicarsi almeno un mese prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata da una delle parti contraenti, con esclusione della parte relativa al trattamento retributivo, che scadrà il 31 dicembre 2000.