

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

6 Aprile 2005

PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE  
DI AUTOTRASPORTO  
E SPEDIZIONE MERCI  
DI SERVIZI LOGISTICI  
E DI TRASPORTO COMBINATO

**Decorrenza** ⇨ 1° gennaio 2003

**Scadenza** ⇨ 31 dicembre 2006

# Indice

<b>CCNL 4 aprile 2005 - Costituzione delle parti</b> .....	<b>Pag.</b>	<b>3</b>
<b>PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto</b> .....	“	4
Art. 1 - Applicabilità.....	“	4
Art. 2 - Assunzione o nomina .....	“	5
Art. 3 - Contratto a termine .....	“	6
Art. 4 - Periodo di prova.....	“	6
<b>PARTE SECONDA - Trattamento economico</b> .....	“	7
Art. 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione.....	“	7
Art. 6 - Minimo contrattuale mensile .....	“	7
Art. 7 - Superminimo contrattuale .....	“	7
Art. 8 - Elemento di maggiorazione .....	“	9
Art. 9 - Scatti di anzianità.....	“	9
Art. 10 - Tredicesima mensilità .....	“	10
Art. 11 - Quattordicesima mensilità .....	“	10
<b>PARTE TERZA - Svolgimento del rapporto</b> .....	“	11
Art. 12 - Etica del servizio.....	“	11
Art. 13 - Prestazione lavorativa .....	“	11
Art. 14 - Festività .....	“	11
Art. 15 - Ferie e congedo matrimoniale .....	“	12
Art. 16 - Aspettativa .....	“	13
Art. 17 - Trasferimento .....	“	13
Art. 18 - Trasferte e missioni .....	“	14
Art. 19 - Malattia e infortunio .....	“	14
Art. 20 - Maternità e paternità.....	“	15
Art. 21 - Trasferimento di proprietà dell'azienda.....	“	16
Art. 22 - Aggiornamento e formazione professionale.....	“	16
Art. 23 - Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese .....	“	17
Art. 24 - Responsabilità civili e penali .....	“	17
<b>PARTE QUARTA - Previdenza ed assistenza integrative</b> .....	“	18
Art. 25 - Previdenza integrativa .....	“	18
Art. 26 - Previdenza integrativa individuale .....	“	20
Art. 27 - Assistenza sanitaria integrativa .....	“	21
Art. 28 - Dirigenti di prima nomina .....	“	22
<b>PARTE QUINTA - Forme di tutela del rapporto</b> .....	“	23
Art. 29 - Collegio di conciliazione e arbitrato .....	“	23
Art. 30 - Commissione di clima sul mobbing.....	“	26
<b>PARTE SESTA - Cessazione del rapporto</b> .....	“	27
Art. 31 - Risoluzione del rapporto .....	“	27
Art. 32 - Preavviso o indennità sostitutiva.....	“	27
Art. 33 - Outplacement .....	“	28
Art. 34 - Dimissioni .....	“	29
Art. 35 - Dimissioni per giusta causa .....	“	29
Art. 36 - Trattamento di fine rapporto .....	“	30
Art. 37 - Anticipazioni sul TFR.....	“	30
Art. 38 - Indennità in caso di morte.....	“	31
<b>PARTE SETTIMA - Disposizioni generali e finali</b> .....	“	32
Art. 39 - Disposizioni generali.....	“	32
Art. 40 - Condizioni di miglior favore.....	“	32
Art. 41 - Controversie di applicazione.....	“	32
Art. 42 - Controversie individuali di lavoro .....	“	32
Art. 43 - Decorrenza e durata .....	“	34

**CCNL per i dirigenti delle aziende di autotrasporto e spedizione merci, di servizi logistici e di trasporto combinato**

**TESTO UNICO**

Visto il testo unico del 23 dicembre 1999 ed in applicazione degli accordi del 20 settembre 2001, 16 aprile 2004 e 6 aprile 2005, l'anno 2006, il giorno ..... del mese di gennaio in Roma,

tra

la CONFETRA (*Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica*), rappresentata dal Presidente Pietro Vavassori e dai Signori Franco Boffa, Adriano Vaia e Piero Luzzati

e

MANAGERITALIA (*Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato*), rappresentata dal proprio Presidente Claudio Pasini, con la partecipazione della delegazione sindacale costituita dai Signori Erna Hauser, Walter Lenzi, Maurizio Panariello, Roberto Venerini, assistita dal Segretario Generale, Massimo Fiaschi

è stato sottoscritto

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

## PARTE PRIMA - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

### Art. 1 - Applicabilità

1. Sono dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione nonché delle aziende di servizi logistici e di trasporto combinato, a norma dell'art. 2094 cod. civ., ed agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono in concreto funzioni aziendali con ampia autonomia e discrezionalità e iniziativa e col potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o ad una sua parte autonoma, ovvero come diretti ausiliari della direzione dell'impresa.

2. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente alla propria autonomia, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale.

3. Sono dirigenti, a titolo esemplificativo:

- gli institori, a norma dell'art. 2203 e segg. del cod. civ.;
- i procuratori, di cui all'art. 2209 cod. civ., con stabile mandato "*ad negotia*";
- i direttori;
- i condirettori;
- i vice direttori;
- i capi di importanti servizi o uffici, sempre che le loro funzioni si esercitino nelle condizioni specificate nei commi precedenti.

4. L'effettiva esistenza delle condizioni di cui sopra comporta il riconoscimento, da parte dell'azienda, della qualifica di dirigente e l'applicazione del presente contratto.

5. Sono altresì da considerare dirigenti, a tutti gli effetti, coloro ai quali tale qualifica sia stata assegnata dall'azienda.

6. In caso di divergenza sul riconoscimento della qualifica, le relative controversie saranno sottoposte al giudizio del Collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 29 costituito tra le associazioni periferiche delle organizzazioni sindacali stipulanti, sempre che non sia in contestazione l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato.

7. Su tale argomento può adire il Collegio direttamente l'associazione sindacale dei dirigenti, su mandato degli interessati.

8. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore, trova applicazione nei confronti delle aziende e dei dirigenti che operano

nell'autotrasporto e spedizione merci, nei servizi logistici e di trasporto combinato.

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

#### *Dichiarazione a verbale*

*Le organizzazioni stipulanti e le aziende del settore, nell'ambito delle azioni positive raccomandate dal Governo dirette al conseguimento dell'effettiva parità, dichiarano il proprio intendimento a porre in atto tutte le misure dirette ad eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati 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 - Assunzione o nomina**

**1.** L'assunzione o la nomina del dirigente devono risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato:

- a) la data di inizio del rapporto o la decorrenza della nomina;
- b) l'eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;
- c) la sede di residenza iniziale;
- d) l'eventuale opzione per il trattamento previdenziale previsto per i DPN dal successivo art. 28;
- e) la dichiarazione di applicazione integrale del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione, nonché dell'accordo economico vigente al momento della assunzione e delle loro future variazioni;
- f) l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- g) il trattamento economico;
- h) l'eventualità del trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo art. 17;
- i) eventuali altri elementi utili a determinare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda.

**2.** Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.

**3.** Ogni variazione delle condizioni di assunzione che intervenga nel corso del rapporto deve essere comunicata per iscritto.

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

### **Art. 3 - Contratto a termine**

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

### **Art. 4 - Periodo di prova**

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

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

## PARTE SECONDA - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione

1. Il trattamento economico del dirigente sarà stabilito da accordi individuali con rispetto, in ogni caso, di quelli di carattere collettivo, che fisseranno il trattamento economico minimo.

2. Dal novembre 1991 è soppressa l'indennità di contingenza prevista dall'art. 5 del CCNL 18 aprile 1988. Il relativo importo, nell'ammontare complessivo in atto alla data del 1° novembre 1991 (lire 1.030.513 mensili equivalenti a euro 532,22), non suscettibile quindi di ulteriori variazioni, confluisce, a decorrere dal 1° gennaio 1992, nel minimo contrattuale mensile di cui al successivo art. 6.

3. Gli eventuali scatti di anzianità non possono assorbire altre voci retributive, né esserne assorbiti.

4. La retribuzione globale del dirigente non potrà essere inferiore alla retribuzione dell'impiegato meglio retribuito alle sue dipendenze.

5. La retribuzione giornaliera si calcola, in ogni caso, dividendo per ventidue quella mensile.

### Art. 6 - Minimo contrattuale mensile

A decorrere dal 1° luglio 2004, il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 2.214,00 (duemiladuecentoquattordici/00) lorde per i dirigenti assunti o nominati dal 1° settembre 1997 ed in euro 2.780,00 (duemilasettecentoottanta/00) per i dirigenti assunti o nominati precedentemente a tale data.

### Art. 7 - Superminimo contrattuale<sup>1</sup>

1. Fermi restando i minimi contrattuali di cui al precedente articolo 6, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto<sup>2</sup> ed a titolo di superminimo contrattuale, un aumento in percentuale da calcolarsi come segue:

- **2,5%** della retribuzione lorda mensile relativa al mese di dicembre 2002, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2003;

<sup>1</sup> Cfr. Allegato H per importo Una Tantum da erogare nel mese di gennaio 2000.

<sup>2</sup> Cfr. "Chiarimento a verbale" annesso al presente articolo.

- **2,5%** della retribuzione lorda mensile relativa al mese di dicembre 2003, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2004;
- **2,0%** della retribuzione lorda mensile relativa al mese di dicembre 2004, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2005;
- **2,0%** della retribuzione lorda mensile relativa al mese di dicembre 2005, per la determinazione dell'aumento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2006.

**2.** Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003 verrà corrisposto unicamente l'incremento previsto con decorrenza 1° gennaio 2004. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2005 – 31 dicembre 2005 verrà corrisposto unicamente l'incremento previsto con decorrenza 1° gennaio 2006.

**3.** Gli aumenti mensili relativi al biennio 2003-2004 saranno assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi economici erogati dalle aziende a partire dal 1° gennaio 2003 e sino alla data di stipula dell'accordo del 16 aprile 2004, con esclusione di eventuali importi erogati una tantum a titolo di liberalità.

**4.** Gli aumenti mensili relativi al biennio 2005-2006 saranno assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi economici erogati dalle aziende a partire dal 1° gennaio 2005 e sino alla data di stipula dell'accordo del 6 aprile 2005, con esclusione di eventuali importi erogati una tantum a titolo di liberalità.

**5.** Le competenze arretrate e gli eventuali conguagli – da effettuarsi nel caso in cui gli incrementi economici erogati dalle aziende siano stati inferiori agli aumenti indicati al comma 1 – spettanti ai dirigenti in servizio al momento della stipula degli accordi del 16 aprile 2004 e del 6 aprile 2005, dovranno essere erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio, entro il mese di luglio 2004, con riferimento agli aumenti mensili 2003-2004, ed entro il mese di luglio 2005, con riferimento all'aumento mensile previsto per il 2005.

*Chiarimento a verbale*

*Le parti convengono che la "retribuzione di fatto" ai soli effetti di cui all'art. 7 del presente accordo si debba intendere costituita dalle seguenti voci:*

- a) minimo contrattuale mensile;*
- b) eventuale importo ex scatti di anzianità;*
- c) eventuale importo ex 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.*

## **Art. 8 - Elemento di maggiorazione**

**1.** I dirigenti assunti e/o nominati successivamente alla data del 30 aprile 1996 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

### ***Norma transitoria***

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

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

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

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

*Le somme eventualmente erogate dall'azienda in data successiva al 1° gennaio 1988 in eccedenza rispetto alla retribuzione di cui all'accordo economico 21 maggio 1990, potranno essere ridotte di un importo pari a quello che nell'accordo stesso veniva evidenziato quale elemento di maggiorazione, fermo restando che il beneficio a favore del dirigente - conseguentemente all'introduzione di questa nuova voce - non potrà essere inferiore a lire 200.000 mensili lorde”.*

## **Art. 9 - Scatti di anzianità**

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

### ***Norma transitoria***

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

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

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

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

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

*Dichiarazione a verbale in calce al CCNL 20 gennaio 1982*

*Le parti con interpretazione esplicita e senza riserve dello svolgimento contrattuale, si danno reciprocamente atto che il meccanismo della progressione economica per scatti, decorrente dal 1° gennaio 1969, in base all'art. 6 del contratto 30 aprile 1976, dopo la soppressione dell'analogo istituto sanzionata in sede nazionale con il CCNL del 18 aprile 1947, ha avuto un apposito corrispettivo nei miglioramenti economici intervenuti nelle retribuzioni, anche in virtù della norma dell'art. 5 del CCNL 26 gennaio 1955, soppressa con il CCNL del 29 novembre 1968.*

### **Art. 10 - Tredicesima mensilità**

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale percepita dal dirigente. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro il 16 dicembre.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il dirigente avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.
3. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

### **Art. 11 - Quattordicesima mensilità**

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

## **PARTE TERZA - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO**

### **Art. 12 - Etica del Servizio**

1. Le parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nell'ambito dell'Unione Europea dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.

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

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

### **Art. 13 - Prestazione lavorativa**

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

### **Art. 14 - Festività**

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

## **Art. 15 - Ferie e congedo matrimoniale**

1. Il dirigente ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie non inferiore a 30 giorni, comprensivi delle 4 festività religiose soppresse di cui alla legge 54/77, in una o più soluzioni.
2. Dal computo delle ferie verranno esclusi il sabato, le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.
3. Le frazioni di anno saranno computate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio maturati nel corso dell'anno, considerando pari ad un mese solo le frazioni superiori a 15 giorni.
4. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non godute. A tal fine al dirigente è fatto obbligo di segnalare all'azienda - entro il 31 gennaio dell'anno successivo - il periodo di ferie eccezionalmente non fruito e l'azienda darà atto di ricezione della comunicazione. In tal caso, qualora il dirigente non avanzi per iscritto diversa richiesta, gli verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla normale retribuzione di fatto da versarsi entro il primo mese del secondo semestre dell'anno successivo a quello di spettanza delle ferie.
5. L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventidue la retribuzione mensile di fatto. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, la retribuzione sarà computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio prestato.
6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
7. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.
8. In caso di interruzione delle ferie per necessità aziendali, le conseguenti spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
9. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza durante il periodo stesso di malattia regolarmente comunicata all'azienda.
10. Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.
11. In caso di matrimonio spettano al dirigente 15 giorni di calendario di congedo matrimoniale, con piena retribuzione.

## **Art. 16 - Aspettativa**

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

## **Art. 17 - Trasferimento**

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto al dirigente con un preavviso di almeno 4 mesi ovvero di 6 mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2 motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, ad una indennità supplementare pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 55° anno di età, se uomo, e il 50° se donna, il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.
7. Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore. In caso di decesso del dirigente analoga procedura verrà seguita per i familiari.

8. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.

9. L'azienda corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.

10. L'azienda corrisponderà inoltre - per una durata da convenirsi e comunque non inferiore a 18 mesi - l'eventuale differenza di canone esistente all'atto dell'insediamento in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.

11. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta una indennità una tantum non inferiore a una mensilità e mezza di retribuzione, qualora non abbia carichi familiari, e a tre mensilità, se con familiari a carico.

12. Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.

#### **Art. 18 - Trasferte e missioni**

1. Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al dirigente è il seguente:

- a) rimborso delle spese di viaggio;
- b) rimborso di ogni spesa sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'azienda;
- c) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "*piè di lista*", o l'equivalente da convenire, e delle piccole spese non documentabili.

2. Per le missioni superiori a 12 giorni saranno presi accordi tra azienda e dirigente, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.

3. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, il rimborso chilometrico sarà determinato in base alle tabelle pubblicate dall'ACI.

#### **Art. 19 - Malattia e infortunio**

1. In caso di malattia e di infortunio non dovuto a cause di servizio l'azienda conserverà, al dirigente non in prova, il posto di lavoro per un periodo di 12 mesi durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

2. In caso di infortunio per causa di servizio i termini del comma precedente sono elevati a 30 mesi.

**3.** Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato di malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle parti, sarà dovuta al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 32.

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

**5.** L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali, nonché per i rischi di volo e di danni conseguenti ad agitazioni, sommosse, tumulti, attentati sia di carattere politico che sindacale, che assicurati:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso d'invalidità permanente totale o parziale causata da infortunio, una somma pari a 6 annualità della retribuzione di fatto proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 ed eventuali successive modifiche;
- b) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto pari a 5 annualità della retribuzione di fatto.

**6.** Verificandosi il caso di invalidità o di morte del dirigente, derivante da infortunio come sopra, il relativo risarcimento spetta esclusivamente all'assicurato o ai terzi designati dallo stesso oppure, in mancanza, agli aventi diritto ai sensi dell'art. 2122 del codice civile e non è suscettibile di compensazione con quanto spetta al dirigente a titolo di TFR e di preavviso.

#### **Art. 20 - Maternità e Paternità**

**1.** Per il congedo di maternità previsto dalle vigenti disposizioni legislative in materia, l'azienda è tenuta alla conservazione del posto di lavoro ed alla corrisponsione della retribuzione mensile di fatto.

**2.** Per il periodo di congedo parentale, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione suddetta.

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

## **Art. 21 - Trasferimento di proprietà dell'azienda**

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del codice civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazione, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti a qualsiasi titolo acquisiti dal dirigente.
2. Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio nella mutata situazione aziendale di cui al precedente comma, può, fino a 6 mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intera indennità sostitutiva di preavviso di cui all'art. 32.

## **Art. 22 - Aggiornamento e formazione professionale**

1. A decorrere dal 1° gennaio 1996, a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di aderire alle attività del Centro di formazione management del terziario, allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione 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 1996, mediante contributi pari a euro 129,12 annue a carico dell'azienda e a euro 129,12 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. 23 - Finanziamento dei programmi di formazione continua per le imprese**

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

### **Art. 24 - Responsabilità civili e penali**

1. 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.

2. Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico dell'azienda.

3. In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico del dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese sono a carico dell'azienda comprese quelle di assistenza legale.

4. La scelta del difensore ove non sia concordata tra le parti spetta all'azienda, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico dell'azienda.

5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce, di per sé, motivo di licenziamento.

6. Ove si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto di lavoro, le garanzie e le tutele di cui sopra - o il loro corrispettivo - si applicano anche nel caso che nel frattempo si sia verificata comunque estinzione del rapporto.

7. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

8. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente come pure in caso di illecito civile o penale compiuti dal dirigente direttamente nei confronti dell'azienda di appartenenza che abbia dato luogo ad una azione civile o penale da parte dell'azienda stessa.

## **PARTA QUARTA - PREVIDENZA E ASSISTENZA INTEGRATIVE**

### **Art. 25 - Previdenza Integrativa**

- 1.** A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi gestito dal Fondo Mario Negri.
- 2.** A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto a tale Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.
- 3.** Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6.
- 4.** Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005 ed all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006.
- 5.** Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina come definiti al successivo articolo 28, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 4.
- 6.** I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.
- 7.** Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".
- 8.** La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
- 9.** Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno costituito il Fondo stesso.

**10.** La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali costituenti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli organi di amministrazione del Fondo stesso.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti,

◆ visto quanto disposto nel secondo periodo dell'art. 3, comma 120, di cui alla legge 24.12.2003, n. 350, nel quale viene riconosciuto che, per i Fondi di previdenza, come il "Mario Negri", i quali, gestiti in via prevalente secondo il sistema tecnico finanziario della ripartizione e in presenza di rilevanti squilibri finanziari, abbiano presentato istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dei commi 8bis e 8ter dell' art. 18 del decreto legislativo 124/93, sia - per tale motivo - ammessa la possibilità di operare in deroga alla normativa vigente secondo le modalità fissate attraverso la contrattazione collettiva nazionale delle parti costituenti;

◆ vista la disciplina regolamentare del Fondo Mario Negri che per quanto riguarda il conto individuale di previdenza, per i periodi anteriori al 2003 e dall'1.01.1988, disponeva che questo fosse costituito esclusivamente dalla quota parte di contributo a carico del dirigente iscritto, oltre agli interessi annui accreditati;

◆ vista la disciplina regolamentare entrata in vigore all'1.01.2003 con la quale, da un lato sono stati determinati nuovi criteri per la quantificazione della "dotazione" da accreditare ai conti individuali di previdenza con effetto dalla stessa data, e dall'altro, per fronteggiare l'insufficienza delle disponibilità destinate al finanziamento delle prestazioni dovute agli iscritti, è stata istituita una contribuzione integrativa ad esclusivo carico delle aziende, non di pertinenza degli iscritti, che confluisce in un conto generale separato;

◆ considerato che si rende opportuna una corretta interpretazione della composizione dei conti individuali e, quindi, della consistenza degli importi a ciascuno riferentesi ai fini della entità dei trattamenti previsti dalla disciplina nei casi di riscatto del conto individuale di previdenza, o di trasferimento ad altro fondo, di cui al regolamento del Fondo in vigore dall'1.01.2003 nonché alla regolamentazione in vigore per i periodi precedenti,

*in merito alla liquidazione ed al trasferimento dell'intera posizione individuale*

*si danno atto che*

*per intera posizione individuale deve intendersi il conto individuale di cui al vigente regolamento del Fondo ed il conto di previdenza individuato nell'art. 9 del regolamento in vigore sino al 31.12.2002, e quindi il diritto alla liquidazione del conto individuale di previdenza previsto per gli iscritti in possesso dei requisiti richiesti di cui all'art. 28 (liquidazione del conto individuale) del vigente regolamento del Fondo e della regolamentazione in vigore prima dell'1.01.2003 ed il corrispondente diritto al trasferimento ad altri fondi di previdenza deve intendersi come diritto alla liquidazione o al trasferimento delle somme accantonate nel proprio conto individuale secondo la disciplina regolamentare tempo per tempo in vigore, ovvero:*

1) *per i riscatti o trasferimenti nel periodo dall'1.01.1988 fino al 31.12.2002:*

*diritto alla liquidazione o trasferimento delle somme corrispondenti alla sola quota di contribuzione a carico del dirigente iscritto, salve le maggiorazioni previste in funzione dell'anzianità contributiva maturata, oltre agli interessi accreditati;*

2) *per gli iscritti presenti alla data dell'1.01.2003:*

a) *- senza contribuzione per i periodi successivi alla data dell'1.01.2003: il diritto alla liquidazione o trasferimento delle somme costituenti la consistenza iniziale del conto individuale (art. 40 e 44 Reg.) determinata in base agli accordi sindacali del 16*

*gennaio 2002 oltre alle corrispondenti quote di risultato di esercizio eventualmente attribuite;*

*b) - con contribuzione per periodi successivi alla data dell'1.01.2003: il diritto alla liquidazione o trasferimento di quanto previsto dalla precedente lettera a) oltre alle sole quote di contribuzione ordinaria versata per i periodi successivi all'1.01.2003 sia dal dirigente iscritto che dal datore di lavoro.*

## **Art. 26 - Previdenza Integrativa Individuale**

- 1.** A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.
- 2.** L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione, nonché all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.
- 3.** A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 38.734,27, elevata a euro 48.030,49, a decorrere dal 1° luglio 2000, ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 4.648,11.
- 4.** Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata all'accordo di rinnovo del 16 aprile 2004<sup>3</sup>. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.
- 5.** Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.
- 6.** Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

---

<sup>3</sup> Cfr. allegato I.

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

- 1.** A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "*Mario Besusso*") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che, a decorrere dal 1° gennaio 2004 è fissato nella misura del 5,7% a carico dell'azienda, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio, e dell'1,87% a carico del dirigente, riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00. Le maggiori entrate derivanti dall'incremento della contribuzione rispetto all'anno 2003 verranno destinate al finanziamento di specifici programmi di prevenzione sanitaria per i dirigenti in servizio e per i proscutori volontari.
- 2.** Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
- 3.** Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti in servizio ed ai proscutori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.
- 4.** Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
- 5.** La contribuzione a carico del proscutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.
- 6.** A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.
- 7.** Il Fondo di assistenza sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e spedizione "*Mario Besusso*" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno costituito il Fondo stesso.
- 8.** La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali costituenti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli organi di amministrazione del Fondo stesso.

### **Dichiarazione delle Parti**

*Qualora in futuro non venisse confermato dal legislatore l'attuale limite annuo di deducibilità (corrispondente a euro 3.615,20) per i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, ai sensi dell'art. 1 del Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 41, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente al fine di concordare i necessari provvedimenti.*

### **Art. 28 – Dirigenti di prima nomina**

1. A titolo sperimentale e con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 25 e 26 del ccnl, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta con riferimento ai dirigenti di prima nomina (DPN) come di seguito definiti.
2. Ai sensi del precedente comma 1, sono considerati DPN i dirigenti con un'età anagrafica fino a 39 anni compiuti e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica nella stessa azienda pari o superiore a 5 anni, vengono nominati dirigenti entro il compimento del 45° anno di età.
3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale. In caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al sud e con sede di lavoro nel sud Italia<sup>4</sup>, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore triennio.
4. Stante il carattere sperimentale della presente norma, le parti concordano nel limitarne l'applicabilità ai soli dirigenti assunti o nominati con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° maggio 2004 e fino al 31 dicembre 2006. Le parti si riservano, quindi, di valutare l'impatto della norma e di confermarne l'applicabilità in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

---

<sup>4</sup> Le parti convengono che per "sud Italia" debbano intendersi le seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

## **PARTE QUINTA - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO**

### **Art. 29 - Collegio di conciliazione e arbitrato**

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

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

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

4. Alla designazione del supplente del presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.

5. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

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

8. Se il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 42 del presente contratto non riesca o comunque è decorso il termine previsto, per il suo espletamento, nel 1° comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia al Collegio di arbitrato, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11/8/73 n. 533.

Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza della competente organizzazione territoriale aderente a Manageritalia. La citata organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso sottoscritto dal dirigente entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso, in base al quarto comma dell'art. 31.

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

organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, all'azienda interessata.

**10.** La competenza territoriale, salvo diverso accordo fra le parti, 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 i loro procuratori, rinnoverà il tentativo di conciliazione e, avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrale di entrambe le parti alla prima riunione avanti il Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria. Le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

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

**14.** Durante i mesi di agosto e dicembre sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui al quarto comma dell'art. 31.

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

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

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'art. 32;
- ed un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dello stesso art. 32.

**17.** In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i

53 ed i 64 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità in corrispondenza del 58° e 59° anno compiuto;
- 8 mensilità in corrispondenza del 57° e 60° anno compiuto;
- 7 mensilità in corrispondenza del 56° e 61° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 55° e 62° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 54° e 63° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 53° e 64° anno compiuto.

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

**19.** Nel caso il dirigente ricorra alla autorità giudiziaria ordinaria, a seguito dell'opposizione del datore di lavoro alla procedura arbitrale, e il licenziamento venga riconosciuto ingiustificato, in luogo dell'indennità prevista al comma 16 spetterà a favore del dirigente e a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare pari al corrispettivo di diciotto mesi di preavviso. Resta confermata in tale caso l'applicazione del disposto di cui al precedente comma 17.

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

**21.** Le parti si danno atto che:

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

#### **Norma transitoria**

*Le parti concordano che quanto previsto dal CCNL 23 giugno 1992 all'art. 24, comma diciassettesimo, così come modificato dall'art. 3 dell'accordo 2 agosto 1994 e all'art. 25, comma sesto, così come modificato dall'art. 4 dello stesso accordo, sarà automaticamente modificato secondo la progressione prevista dalla vigente normativa sull'età per il pensionamento obbligatorio, anche con riferimento all'età minima prevista dall'art. 24 citato.*

#### **Chiarimenti a verbale**

*Ai sensi della Norma Transitoria in calce al presente articolo, l'età anagrafica è stata definitivamente aggiornata in base alla attuale normativa che fissa, con decorrenza 1° gennaio 2000, a 65 anni l'età per il pensionamento obbligatorio.*

*Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 del presente articolo nel confermare il richiamo all'art. 32, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma secondo dell'art. 32 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.*

### **Dichiarazione delle parti**

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

### **Art. 30 - Commissione di clima sul mobbing**

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

## **PARTE SESTA - CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

### **Art. 31 - Risoluzione del rapporto**

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. In caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Il dirigente che 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 di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 29. Il Collegio di Arbitrato è competente in ogni caso di licenziamento.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata a.r., che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 412 del codice di procedura civile, oppure entro 30 giorni decorso il termine dei 60 giorni previsto nel primo comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli artt. 32 e 36.
6. Le disposizioni dei commi precedenti, salvo la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia

### **Art. 32 - 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. Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e dai contratti in vigore, e loro eventuali variazioni.
3. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospende - per la sua durata - i termini dello stesso e subentrano le norme dell'art. 19.
4. In caso di inosservanza, in tutto o in parte, dei termini sopra indicati o negli altri casi previsti dal presente contratto, è dovuta al dirigente una indennità pari a tante mensilità globali di fatto, comprensive di tutti gli elementi fissi e variabili che la compongono, quanti sono i mesi di mancato preavviso.
5. Tali mensilità retributive vanno computate interamente come anzianità maturata nel trattamento di fine rapporto ed in ogni altro caso.
6. Per tutto il periodo indennizzato sono inoltre dovuti i ratei delle mensilità supplementari.
7. L'indennità sostitutiva di cui al punto precedente è soggetta al versamento - distinto per mese - di tutti i contributi previdenziali e assistenziali di legge, contrattuali o aziendali per l'intero periodo da esso ricoperto.
8. Il periodo di preavviso - o indennità sostitutiva - avrà decorrenza dal primo del mese successivo alla data della comunicazione di risoluzione del rapporto e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la suddetta comunicazione.
9. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.
10. Ove il dirigente rinunci di sua spontanea volontà ad usufruire, in tutto o in parte, del periodo di preavviso da effettuare in servizio, perde il diritto all'indennità sostitutiva per la quota di preavviso non prestato e nessun indennizzo è da lui dovuto all'azienda.

### **Art. 33 - 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. 34 - Dimissioni**

1. Il dirigente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti della azienda, al rispetto del periodo di preavviso pari alla metà di quello previsto dall'art. 32.
2. Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione delle dimissioni.
3. Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto dell'azienda di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.
4. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 20 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 16 le spetterà, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 32.

### **Art. 35 - Dimissioni per giusta causa**

1. Il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 29, dopo avere esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 42 del presente contratto, con esito negativo o per decorrenza del termine previsto nel 1° comma dell'art. 410 bis del codice di procedura civile.
2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.
3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale di Manageritalia mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 412 del codice di procedura civile, oppure entro 30 giorni decorso il termine dei 60 giorni previsto nel primo comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.
4. Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 32,

maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 34 del presente contratto.

### **Art. 36 - Trattamento di fine rapporto**

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto al trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base alle modalità previste dall'art. 2120 cod. civ., come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297.

2. Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 cod. civ., per il computo del TFR si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di gratifica straordinaria.

3. Per i periodi di anzianità anteriori al 31 maggio 1982 valgono le disposizioni previste dall'art. 26 del CCNL 20 gennaio 1982 che qui di seguito si riportano integralmente:

*“Indennità di anzianità.*

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

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

*L'indennità di cui al presente articolo deve essere calcolata sulla retribuzione a norma dell'art. 2121 del codice civile, computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione delle gratifiche straordinarie e di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.*

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

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

### **Art. 37 - Anticipazioni sul TFR**

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

### **Art. 38 - Indennità in caso di morte**

**1.** In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 32 e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per Fondo di Previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

## **PARTE SETTIMA - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI**

### **Art. 39 - Disposizioni generali**

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

#### **Nota a verbale**

*Le parti si danno reciprocamente atto che la soppressione dell'indennità sostitutiva di mensa intervenuta con la stipulazione del CCNL 30 aprile 1976 ha avuto apposito corrispettivo nei miglioramenti economici previsti dall'accordo 15 marzo 1976. Resta invece fermo il diritto del dirigente ad usufruire delle eventuali mense aziendali o convenzionate alle stesse condizioni previste per il personale impiegatizio dell'azienda.*

### **Art. 40 - Condizioni di miglior favore**

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

### **Art. 41 - Controversie di applicazione**

1. Per la soluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti della Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica (CONFETRA) e della Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato (MANAGERITALIA).

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

### **Art. 42 - Controversie individuali di lavoro**

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

- 2.** La Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:
  - a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'Associazione competente per territorio;
  - b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.
  
- 3.** La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
  
- 4.** L'organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
  
- 5.** Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98.
  
- 6.** Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale.
  
- 7.** La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.
  
- 8.** Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:
  - 1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
  - 2) l'indicazione dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
  - 3) l'indicazione delle parti personalmente o correttamente rappresentate.
  
- 9.** Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.

**10.** Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 41.

**Art. 43 - Decorrenza e durata**

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