

L'anno 2016, il giorno 23 del mese di dicembre in Roma

tra

ASSOLOGISTICA – Associazione Italiana Imprese di Logistica, Magazzini Generali, Magazzini Frigoriferi, Terminalisti Portuali, Interportali ed Aeroportuali

e

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

si è stipulato il presente Accordo di rinnovo del CCNL 8 gennaio 2014, per i dirigenti delle imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali ed aeroportuali.

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

#### **Articolo 1 – Aumento retributivo**

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a euro 80,00 mensili lordi dal 1° luglio 2017, un aumento pari a euro 100,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2018 e un aumento pari a euro 170,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2018.

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità.

#### **Articolo 2 – Malattia ed infortunio**

A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'articolo 13 del ccnl 8 gennaio 2014 viene sostituito dal seguente:

##### **“Art. 13 – Trattamento di infortunio e malattia non da causa di servizio**

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 8 mesi in un anno solare<sup>1</sup> o di 14 mesi ove si verifichino le condizioni di cui all'articolo 13bis, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

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

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 del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, 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. Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro indicato al comma 1 si intende ridotto fino a coincidere con il termine del periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato. In tale ipotesi, sarà dovuta al dirigente, oltre al TFR e alle altre spettanze di fine rapporto, un'indennità pari ad 1/2 dell'indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento.

5. 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".

Dopo l'articolo 13 viene inserito il seguente articolo 13 bis:

**"Art. 13 bis – Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia**

1. Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'art. 13 del presente contratto, sarà prolungata in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 6 mesi e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici.

2. Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l'intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento.

3. I dirigenti che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza dell'ottavo mese di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

**Dichiarazione a verbale**

Le previsioni di cui agli artt. 13 e 13 bis entrano in vigore dal 1° gennaio 2017. Per i dirigenti che alla suddetta data abbiano in corso un evento di malattia e che abbiano già superato gli 8 mesi di periodo di comportamento, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità del prolungamento del periodo di comportamento prevista dall'articolo 13 bis, per un totale complessivo di 14 mesi".

### **Articolo 3 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti**

All'articolo 11 del ccnl 8 gennaio 2014 viene aggiunto il seguente comma:

"8. Il CFMT definirà convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato, per favorirne la conoscenza ad imprese e dirigenti, anche al fine dell'utilizzo del voucher di cui al successivo art. 30".

### **Articolo 4 – Previdenza complementare Fondo "Mario Negri"**

1. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro di cui al comma 5 dell'articolo 20 del ccnl 8 gennaio 2014 è pari all'11,88% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 12,11% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018.

2. Il contributo integrativo di cui al comma 6 dell'articolo 20 del ccnl 8 gennaio 2014 è pari all'1,99% a decorrere dal 1° gennaio 2015, al 2,03% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 2,07% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 2,11% a decorrere dal 1° gennaio 2018.

3. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti definiti all'articolo 25, commi da 1 a 3, come modificato dall'articolo 7 del presente accordo, a decorrere dall'anno 2016 è pari al 3,97%, a decorrere dall'anno 2017 è pari al 4,05%, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%.

### **Articolo 5 - Previdenza Integrativa Individuale**

Il comma 4 dell'articolo 21 del ccnl 8 gennaio 2014 viene modificato come segue:

"4. Ai Dirigenti di cui al successivo art. 25, commi da 1 a 3, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative."

### **Articolo 6 – Assistenza sanitaria integrativa**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il contributo di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 22 del ccnl 8 gennaio 2014 è fissato nella misura del 2,51% in ragione d'anno, elevato al 2,56% in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 2018.

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

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

Gli articoli 25 e 26 del ccnl 8 gennaio 2014 sono modificati come segue:

### **"Art. 25 –Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti**

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti articoli 20 e 21, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 20 comma 7 e 21, comma 4, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.
2. La contribuzione di cui al precedente comma, può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, entro il compimento del 48° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti.
3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo, secondo la seguente tabella:

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

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

4. A titolo sperimentale le parti concordano che, per i dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time, indipendentemente dai requisiti anagrafici previsti dal secondo comma del presente articolo, le aziende potranno applicare, per una durata massima di tre anni dall'assunzione o nomina, la contribuzione ridotta di cui ai commi successivi.

5. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 11 e 22 del CCNL 8 gennaio 2014, per la previdenza complementare di cui all'art. 20, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il TFR al Fondo Mario Negri.

6. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'art. 21 del CCNL del 8 gennaio 2014, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4.

7. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto ad inviare annualmente al SUID (sportello unico iscrizione dirigenti) una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000, n.445,

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

8. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID, entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla modifica del requisito retributivo. Al verificarsi di tale ipotesi, il datore potrà applicare al dirigente, per un periodo massimo di un anno, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1, qualora siano presenti i requisiti anagrafici previsti dal comma 2.

9. Al termine del triennio di cui al comma 4, in presenza dei requisiti anagrafici indicati al comma 2 del presente articolo, il datore di lavoro potrà applicare al dirigente, senza soluzione di continuità, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1, per la durata indicata dalla tabella del comma 3.

10. Le agevolazioni previste nei commi dal 4 al 9 del presente articolo possono essere usufruite solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.

11. Le disposizioni contenute nei commi dal 4 al 10 del presente articolo, per la loro natura sperimentale, saranno oggetto di verifica tra le parti firmatarie in occasione del prossimo rinnovo, ai fini di eventuali modifiche delle stesse.

#### **Art. 26 – Dirigente temporaneo**

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche tramite contratti di lavoro dipendente con qualifica di dirigente, a tempo determinato, nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti.

2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo, di cui all'art. 25, commi da 1 a 3, del ccnl, anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, purché il contratto abbia una durata minima di un anno. Il predetto trattamento agevolativo non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni".

#### **Articolo 8 – Controversie individuali di lavoro**

Il comma 10 dell'articolo 27 del ccnl 8 gennaio 2014 è modificato come segue:

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

## **Articolo 9 – Outplacement**

L'articolo 30 del ccnl 8 gennaio 2014 è sostituito dal seguente:

### **"Art. 30 - Outplacement**

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento diverso da giusta causa, o di risoluzione consensuale nelle sedi conciliative, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.
2. L'azienda liquiderà alla società specializzata in attività di ricollocazione, individuata d'intesa con il dirigente interessato, un voucher per l'acquisto di servizi di outplacement di importo pari ad euro 5.000,00 netti, non monetizzabile, da utilizzare entro 12 mesi dall'interruzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente".

## **Articolo 10 – Produttività e benessere**

1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti la Responsabilità Sociale di Impresa, si impegnano a promuovere e a sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.
2. In quest'ottica le Parti convengono sull'opportunità di prevenire forme di obsolescenza professionale e a creare condizioni di integrazione e complementarità professionale tra lavoratori maturi e giovani.

## **Articolo 11 – Decorrenza e durata**

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

ASSOLOGISTICA

MANAGERITALIA