

**Accordo del 3 agosto 2004 di rinnovo della parte economica e normativa del CCNL 15 ottobre 1999 e successive modifiche, per i dirigenti delle agenzie raccomandatarie Marittime, agenzie aeree e mediatori marittimi aderenti a Federagenti**

In data odierna si è conclusa la trattativa per il rinnovo del contratto collettivo in oggetto, scaduto il 31 dicembre 2002 sia per la parte economica che per quella normativa.

L'accordo contiene previsioni analoghe a quelle stabilite nei precedenti rinnovi contrattuali. Sono state, infatti, affrontate le seguenti problematiche:

- recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni;
- finanziamento di programmi mirati di prevenzione in ambito sanitario, tramite una rimodulazione della contribuzione versata al Fasdac;
- riduzioni contributive sugli istituti previdenziali integrativi contrattuali per agevolare la nomina di giovani dirigenti, con maggiori facilitazioni per coloro che vivono ed operano al Sud Italia;
- rimodulazione della contribuzione destinata alla previdenza integrativa;
- adeguamento della normativa contrattuale in materia di ferie e risoluzione delle controversie di lavoro, in linea con le recenti modifiche introdotte dal legislatore nazionale e comunitario;
- perfezionamento di alcune previsioni contrattuali (retribuzione variabile, responsabilità civili e penali, preavviso di licenziamento e dimissioni);
- istituzione di una commissione di clima sul mobbing.

Anche per questo settore si è convenuto di posticipare la scadenza della parte economica del ccnl al 31 dicembre 2006, data che coincide con la scadenza della parte normativa. La decorrenza è 1° gennaio 2003, fatte salve diverse decorrenze previste da singole norme.

Passiamo ora ad illustrare ed a commentare l'accordo.

▪ **MINIMO CONTRATTUALE MENSILE**

A decorrere dal 1° agosto 2004 si procederà ad un lieve arrotondamento dei minimi base mensili: da €2.113,53 a €2.114,00 lorde per i dirigenti assunti o nominati dal 1° settembre 1997 e da €2.892,16 a €2.893,00 per i dirigenti assunti o nominati precedentemente a tale data.

▪ **UNA TANTUM PER IL 2003**

Per i dirigenti risultanti in forza alla data di stipula dell'accordo, dovrà essere corrisposto, con la retribuzione del mese di agosto 2004, l'importo *una tantum* di €2.275,00 lorde, non utile ai fini del TFR né degli altri istituti contrattuali, ad eccezione del preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità.

L'importo *una tantum* dovrà essere assoggettato a tassazione separata in quanto corrisposto a titolo di arretrati retributivi relativi al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2003.

Per i dirigenti assunti o nominati nel corso del 2003, l'importo verrà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturati nel 2003 (in pratica si dovrà dividere l'importo per 12 e moltiplicarlo per i mesi in cui si è prestato servizio nel 2003).

Le aziende potranno operare eventuali assorbimenti solo con riferimento a somme concesse dopo il 31 dicembre 2002 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o espressamente dichiarate assorbibili all'atto della concessione.

#### ▪ **SUPERMINIMO CONTRATTUALE**

Gli incrementi retributivi (da corrispondersi sotto la voce “superminimo contrattuale” in aggiunta agli importi eventualmente già maturati a tale titolo e al minimo base di cui al precedente punto), sono complessivamente fissati in €520 mensili lorde e suddivisi come segue:

- €275 a decorrere dal 1° agosto 2004;
- €125 a decorrere dal 1° gennaio 2005;
- €120 a decorrere dal 1° gennaio 2006.

Fermo restando l'adeguamento del minimo base, come è ormai consuetudine gli incrementi retributivi verranno erogati in maniera differenziata in base alla data di nomina/assunzione del dirigente:

- i dirigenti in forza alla data di stipula dell'accordo avranno, quindi, diritto a percepire tutti gli importi sopra elencati;
- ai dirigenti assunti o nominati dal 4 agosto 2004 al 31 dicembre 2004 competono esclusivamente gli aumenti con decorrenza 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006;
- ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 sarà dovuto il solo aumento riferito all'anno 2006.

Gli assorbimenti possono essere effettuati solo con riferimento agli importi erogati dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri miglioramenti contrattuali.

#### ▪ **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (FONDO MARIO BESUSSO)**

Come per i precedenti rinnovi, è stata concordata una rimodulazione del contributo al Fasdac che viene incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2004, per la sola quota a carico dell'azienda, di circa €100 annue.

Le conseguenti maggiori entrate verranno utilizzate per finanziare programmi mirati di prevenzione sanitaria che il Consiglio di amministrazione del Fasdac provvederà a predisporre e regolamentare. Per ora l'ipotesi è quella di garantire a tutti i dirigenti in servizio ed ai proseguitori volontari pacchetti di indagini sanitarie formulati per fasce d'età, stipulando specifiche convenzioni con i più importanti centri diagnostici nazionali.

In tema di deducibilità fiscale dei contributi, le Parti hanno poi precisato che, nel caso in cui il legislatore non confermasse per l'anno 2005 - e seguenti - le attuali disposizioni fiscali, si procederà tempestivamente ad adottare i necessari adeguamenti contrattuali.

#### ▪ **PREVIDENZA INTEGRATIVA (FONDO MARIO NEGRI)**

In analogia con gli altri settori, è stato concordato, con effetto dal 1° gennaio 2003, un progressivo incremento dell'aliquota per il computo del contributo integrativo aziendale che, come è noto, è stato istituito per garantire il finanziamento dei trattamenti di invalidità ed ai superstiti, per il Fondo speciale di assistenza, per le borse di studio e per le altre iniziative di carattere assistenziale, sociale e culturale del Fondo, oltre che per assicurare l'equilibrio finanziario/attuariale del Fondo nella fase di trasformazione.

Ne deriva un incremento minimo della contribuzione a carico azienda per gli anni dal 2003 al 2006 pari a circa 12 euro annui.

Una importante novità è inoltre costituita dalla possibilità di destinare al Fondo Mario Negri, a seguito di accordi individuali stipulati tra il singolo dirigente ed il suo datore di lavoro, contributi

volontari addizionali rispetto alla contribuzione ordinaria stabilita dal ccnl. Tale opzione sarà fruibile a decorrere dal 1° luglio 2004, solo dopo che saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo i necessari criteri operativi.

#### ▪ **DIRIGENTI DI PRIMA NOMINA**

E' stata recepita, anche in quest'ultimo accordo, la proposta di agevolare le nomine di giovani dirigenti tramite l'introduzione di sconti sugli istituti della previdenza integrativa (Fondo Mario Negri) e della previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore) che permetteranno alle aziende di risparmiare circa 9.200/9.300 euro l'anno.

L'accordo definisce DPN i dirigenti con età anagrafica fino a 39 anni compiuti, assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 1° settembre 2004. Sono considerati, altresì, DPN i quadri con un'età anagrafica fino a 48 anni compiuti e con almeno a 5 anni di anzianità nella qualifica maturati nella stessa azienda, che verranno nominati dirigenti sempre a decorrere dal 1° settembre 2004 in avanti.

Sussistendo i requisiti sopra elencati, le aziende potranno utilizzare le agevolazioni contributive, che di seguito andremo ad illustrare, per i primi tre anni dalla data di nomina o assunzione del DPN (sei per i dirigenti residenti o domiciliati al Sud e con sede di lavoro nel Sud Italia, ovvero nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia), decorso tale periodo al dirigente si applicherà in automatico la normativa contrattuale generale.

In proposito, ci sembra opportuno puntualizzare che le aziende possono liberamente decidere di utilizzare o meno l'agevolazione descritta: sarà infatti sempre possibile nominare o assumere giovani dirigenti in possesso delle caratteristiche di cui sopra, versando la contribuzione contrattualmente prevista per la generalità dei dirigenti, oppure utilizzare la contribuzione ridotta prevista per i DPN per un periodo inferiore al triennio.

Procediamo ora ad illustrare come dovrà essere calcolata, con riferimento ai DPN, la contribuzione da versare al Fondo Mario Negri e all'Associazione Antonio Pastore:

#### ⇒ **Fondo Mario Negri**

Il contributo mensile viene così determinato:

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>azienda</b>	214,20	215,18	216,17
<b>dirigente</b>	49,35	49,35	49,35
<b>totale</b>	263,55	264,53	265,52

#### ⇒ **Associazione Antonio Pastore**

Sarà dovuta, ad esclusivo carico delle aziende, la sola contribuzione utile al finanziamento delle garanzie assicurative (invalidità permanente da malattia, esonero pagamento premi, long term care e temporanea di gruppo caso morte) per un importo massimo pari a circa 1.200 euro annui, composto da premi fissi e da un premio variabile, quello per la temporanea caso morte che, come è noto, viene determinato di anno in anno in base al sesso ed all'età anagrafica del dirigente. Nessuna trattenuta dovrà essere quindi effettuata in capo al DPN a titolo di contributo per l'Associazione Antonio Pastore.

Per quanto riguarda il Fasdac ed il CFMT si continuerà ad applicare la normativa in vigore per la generalità dei dirigenti, conseguentemente i DPN potranno usufruire normalmente dell'assistenza sanitaria e dei programmi di aggiornamento e formazione professionale.

A seguito di quanto sin qui esposto, si può facilmente comprendere come, data la portata innovativa di tale norma ed il suo necessario carattere sperimentale, le Parti abbiano concordato di limitarne l'applicabilità ad un periodo circoscritto (dirigenti assunti e nominati fino al 31 dicembre 2006) ma sufficientemente ampio per poterne valutare gli effetti e, ove si registrassero risultati soddisfacenti, stabilire di mantenere in essere le agevolazioni previdenziali per i DPN in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

#### ▪ **COMMISSIONE DI CLIMA SUL MOBBING**

Le parti si sono impegnate a costituire una Commissione con l'incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative utili a prevenire la sussistenza delle condizioni di mobbing.

#### ▪ **RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI**

Come per gli altri settori, si è reputato utile sancire all'interno del contratto l'utilizzo di polizze assicurative, con onere a totale carico dell'azienda, stipulate dal datore di lavoro al fine di assicurare le garanzie e le tutele previste dal ccnl nel caso in cui il dirigente, nello svolgimento delle proprie mansioni, dovesse incorrere in responsabilità civili e penali.

#### ▪ **FERIE**

L'art. 14 del ccnl 15 ottobre 1999 è stato adeguato al disposto di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003.

La nuova formulazione del comma 4 dell'art. 14 ribadisce il principio dell'irrinunciabilità delle ferie con riferimento al periodo minimo di quattro settimane stabilito dal legislatore e chiarisce il comportamento da adottare con riferimento alla parte eccedente le quattro settimane suddette che, se non fruita, può essere indennizzata con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il ccnl prevede, infatti, un periodo di ferie pari a 30 giorni l'anno, oltre a 4 giorni di permesso a compensazione delle ex festività religiose soppresse, ed una settimana lavorativa contrattuale composta da 6 giorni (dal lunedì al sabato). Come conseguenza dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 66 del 2003, l'azienda deve mettere in atto tutti gli accorgimenti necessari affinché il dirigente possa usufruire di almeno 24 giorni di ferie l'anno (6 giorni x 4 settimane), 20 se si adotta la settimana "corta" dal lunedì al venerdì.

Per quanto riguarda invece le rimanenti 6 giornate (5 se si adotta la settimana "corta") ed i 4 giorni di permesso per ex festività religiose soppresse, il dirigente, per evitare il sorgere di controversie al momento della cessazione del rapporto di lavoro, dovrà avere cura di comunicare formalmente all'azienda – anno per anno - il periodo di ferie/permessi eccezionalmente non fruito e concordare con la stessa le modalità di fruizione posticipata o, eventualmente, l'erogazione della relativa indennità sostitutiva.

In proposito, con la modifica del comma 5 dello stesso articolo 14, è stato chiarito che, ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva per ferie non godute, si deve tenere conto anche della media degli elementi variabili corrisposti nei dodici mesi precedenti l'erogazione.

#### ▪ **PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI**

All'art. 30 del ccnl 15 ottobre 1999 è stato inserito un nuovo comma (il 2bis) al fine di precisare che i termini di preavviso indicati nell'articolo medesimo decorrono dal 1° giorno del mese successivo al ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente o di quella di dimissioni da parte dell'azienda. Conseguentemente, l'eventuale periodo residuo tra la data di ricevimento delle comunicazioni in oggetto e l'ultimo giorno del mese di ricevimento delle stesse, se non lavorato, deve essere indennizzato.

#### ▪ COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Si è, finalmente, provveduto ad adeguare, con effetto dal 1° settembre 2004, la normativa contrattuale alle modifiche introdotte dal legislatore in materia di conciliazione delle controversie di lavoro (decreto legislativo n. 80 del 31.03.1998 e n. 387 del 29.10.1998).

A tal fine, si è reso necessario modificare, a causa della loro stretta correlazione, gli articoli 28 (Collegio di conciliazione e arbitrato), 29 (Risoluzione del contratto di lavoro), 35 (Controversie di applicazione) inserendo anche il nuovo articolo, il 35bis (Controversie individuali di lavoro).

Le nuove norme contrattuali, permettono di costituire, anche per le aziende della logistica, Commissioni paritetiche per poter espletare in sede sindacale il tentativo obbligatorio di conciliazione o, in mancanza di ciò, di coordinare i termini relativi alla procedura arbitrale contrattuale con quelli previsti per il tentativo obbligatorio di conciliazione da espletarsi presso le Direzioni provinciali del lavoro.

Infatti, se in tale occasione non si giunge ad un accordo o se sono decorsi inutilmente 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di convocazione da parte dell'Associazione imprenditoriale, ciascuna delle parti può deferire la controversia stessa al Collegio di arbitrato, inoltrando il ricorso alla competente Associazione territoriale di MANAGERITALIA - a mezzo raccomandata A/R - entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui sopra (art. 412 c.p.c.) o decorsi 30 giorni dalla scadenza del termine dei 60 giorni, entro il quale il tentativo obbligatorio di conciliazione si intende comunque esperito.

In ogni caso, il ricorso al Collegio di arbitrato dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.