

**ACCORDO DI PROROGA, CON MODIFICAZIONI,
DEL C.C.N.L. PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE DI LOGISTICA, MAGAZZINI GENERALI, MAGAZZINI
FRIGORIFERI, TERMINALISTI PORTUALI, INTERPORTALI ED AEREOPORTUALI**

L'anno 2021, il giorno 26 del mese di luglio in Milano,

tra

ASSOLOGISTICA – Associazione Italiana Imprese di Logistica, Magazzini Generali, Magazzini Frigoriferi, Terminalisti Portuali, Interportuali ed Aereoportuali

e

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

PREMESSO CHE

- il 31 dicembre 2019, per effetto dell'accordo di proroga del 31 luglio 2019, è scaduto il C.C.N.L. per i Dirigenti delle imprese di logistica, magazzini generali, magazzini frigoriferi, terminalisti portuali, interportuali ed aereoportuali, sottoscritto il 23 dicembre 2016 e successive modifiche;
- le Parti firmatarie, al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento legislativo e contrattuale di maggiore stabilità, avevano condiviso il 31 luglio 2019 la necessità di mantenere un confronto aperto per approfondire le questioni legate alla sostenibilità del welfare e della bilateralità contrattuale;
- dal confronto tra le Parti si è giunti alla definizione di importanti innovazioni in materia di welfare contrattuale ma, anche alla constatazione che, a causa del perdurare della situazione di incertezza economica, aggravata dall'insorgere della pandemia Covid-19, i tempi per la definizione di un accordo di rinnovo non sono ancora maturi;
- le Parti firmatarie condividono, tuttavia, la volontà di non vanificare il percorso contrattuale fin qui intrapreso e di confermare le modifiche definite in materia di welfare e bilateralità, senza con ciò prevedere alcun onere aggiuntivo per le imprese.

TUTTO CIÒ PREMESSO
SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Le Parti, per consentire un confronto produttivo e paritario e per garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal C.C.N.L. in favore di imprese e dirigenti, concordano di prorogare la vigenza del C.C.N.L. 23 dicembre 2016 fino al 31 dicembre 2021, apportando al contempo gli aggiustamenti definiti nel corso della trattativa per il rinnovo del CCNL.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia alle disposizioni del vigente C.C.N.L. e successive integrazioni, che si intendono integralmente confermate fino alla suddetta data di scadenza.



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.

Le Parti considerano il contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che lo adottano esplicitamente o lo recepiscono implicitamente mediante la sua applicazione, e per i rispettivi dirigenti, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico – normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del C.C.N.L. ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei datori di lavoro e dei dirigenti, Assologistica e Manageritalia procederanno alla riscossione di contributi sindacali di adesione contrattuale per il tramite degli Enti di cui agli artt. 11, 20, 21 e 22 del presente C.C.N.L.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni fra le imprese, sono tenuti alla corresponsione di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro che applicano il C.C.N.L.

Le Parti concordano che quanto previsto dal presente accordo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico – normativo del C.C.N.L, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Le misure contributive formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipulare fra le Parti.

In attesa di poter riprendere il confronto per il rinnovo del C.C.N.L. 23 dicembre 2016 e successive modificazioni, le Parti concordano di modificare gli articoli 11 – con l'introduzione di un nuovo articolo 11 bis – 14, 20, 21 e 22 come segue:

Art. 11 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)

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

2. In particolare:

- corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
- corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

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

4. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse, considerate lavorative.

5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

6. I dirigenti di prima nomina hanno diritto a un numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi concordando con le aziende le aree di intervento e di approfondimento necessarie per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale.

I suddetti congedi retribuiti possono essere fruiti esclusivamente per la frequenza di programmi formativi e non danno quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione.

7. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° gennaio 1998, mediante contributi annui, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a Euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a Euro 129,12 a carico del Dirigente. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive.

8. 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 di pertinenza del Fondo stesso.

9. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statuari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese del terziario, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di *outplacement* presenti sul mercato.

10. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° settembre 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad Euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di *outplacement* o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

11. Con la stessa decorrenza indicata al comma 10, è abrogato l'art. 30 del Testo Unico 8 gennaio 2014.



Art. 11 bis - Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.
2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative in materia di welfare.
3. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto il datore di lavoro può riconoscere un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare. Qualora riconosciuto, il suddetto importo dovrà essere stanziato in pari misura a favore di tutti i dirigenti impiegati dal medesimo datore di lavoro.
4. Il suddetto importo verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di *flexible benefits* riconosciuti dal datore di lavoro.
5. Il valore di cui al comma 3 del presente articolo, viene riconosciuto *pro quota* nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time.
6. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2021 per definire le modalità applicative del presente articolo.

Art. 14 – Trattamenti di infortunio e malattia da causa di servizio

È inserita la seguente:

“Dichiarazione delle Parti

Le Parti concordano di affidare all'Associazione Antonio Pastore un mandato esplorativo volto a definire, entro il mese di novembre 2021, una garanzia assicurativa aggiuntiva rispetto a quelle attualmente contemplate dalla Convenzione Pastore, che risponda alle esigenze di cui al comma 5 dell'articolo 14, allo scopo di garantire, con una polizza collettiva, da una parte l'osservanza delle tutele stabilite dal C.C.N.L. in caso di infortunio professionale ed extra professionale e, dall'altra, una maggiore economicità per le imprese. Entro lo stesso termine le Parti firmatarie si incontreranno per verificare le proposte dell'Associazione Antonio Pastore per le conseguenti determinazioni.”

Art. 20 - Previdenza complementare Fondo “Mario Negri”

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.
2. Il Fondo Mario Negri rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali ed aeroportuali o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente

CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro pari al 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018 e al **12,86% a decorrere dal 1° ottobre 2021** e del contributo a carico del dirigente pari all'**1% calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.**

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di **contributo sindacale di adesione contrattuale**, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2019, al 2,15%, a **decorrere dal 1° gennaio 2020, al 2,19%, a decorrere dal 1° gennaio 2021, al 2,31%**, della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale.

7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti definiti al successivo articolo 28, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018, è pari al 4,13% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.

10. 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".

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. 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 stipulato il presente accordo.

13. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

Art. 21 - Previdenza integrativa individuale "Associazione Antonio Pastore"

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° luglio 2004 il contributo a carico del datore di lavoro, **comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale**, è fissato in Euro 4.803,05 in ragione d'anno. **A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in Euro 4.296,45 in ragione d'anno.** Il contributo da parte del dirigente è pari a Euro 464,81, sempre in ragione d'anno.

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.

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.

Art. 22 - Assistenza sanitaria integrativa Fondo "Mario Besusso" - FASDAC

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 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

a) 5,50% a carico del datore di lavoro per ciascun dirigente in servizio; **con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo è fissato nella misura del 5,51% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio;**

b) 2,56% a carico del datore di lavoro e a favore della gestione dirigenti pensionati, **comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale**, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa.

c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

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 proscrittori 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 prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in Euro 2.054,00. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

8. Assologistica aderisce al piano di riordino del Fasdac sottoscritto il 27 settembre 2011 da Confcommercio e Manageritalia.

Dichiarazione delle Parti

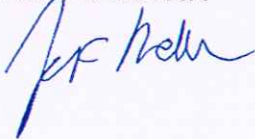
Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

Art. 42 - Decorrenza e durata

Il presente Accordo di proroga decorre dal 1° gennaio 2020, fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOLOGISTICA



MANAGERITALIA

