

L'anno 2016, il giorno 10 del mese di novembre in Roma

tra

la CONFETRA - Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica

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 18 dicembre 2013 e successive modifiche, per i dirigenti delle aziende di autotrasporto e spedizione merci, di servizi logistici e di trasporto combinato.

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 – Retribuzione mensile di fatto

La retribuzione mensile di fatto del dirigente, comunque composta, di cui all'articolo 6, comma 2, del ccnl 18 dicembre 2013, a decorrere dal 1° gennaio 2017 viene fissata in euro 3.800,00 mensili lordi.

Articolo 2 – Una tantum

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2015, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di marzo 2017, un importo "una tantum" di euro 1.700,00 lordi.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2015, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo medesimo.

3. In relazione al periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2016, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di marzo 2018, un ulteriore importo "una tantum" di euro 1.800,00 lordi.

4. Gli importi "una tantum" di cui al presente articolo non sono assorbibili da alcuna voce retributiva e non sono utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell'eventuale preavviso o dell'indennità sostitutiva.

Articolo 3 – Festività

A decorrere dall'anno 2017, la retribuzione di una giornata aggiuntiva con riferimento alla Festività del 4 novembre (Anniversario della Vittoria), spostata alla domenica successiva ai sensi della legge 54/1977, non sarà più dovuta.

Articolo 4 – Trasferimento

I commi 5 e 11 dell'articolo 17 del ccnl 18 dicembre 2013 sono sostituiti dai seguenti:

“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.”

“11. 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. **Nel caso in cui il dirigente, nella precedente sede di lavoro, fosse stato residente in un'abitazione di proprietà personale o familiare, sarà dovuto, per una durata da convenirsi e comunque non inferiore a 18 mesi, un importo corrispondente al 50% del canone di locazione, salvo condizioni di miglior favore.**”

Articolo 5 – Malattia ed infortunio

A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'articolo 19 del ccnl 18 dicembre 2013 viene sostituito dal seguente:

“Art. 19 - Malattia ed infortunio

1. In caso di malattia o di infortunio non dovuto a cause di servizio, l'azienda conserverà, al dirigente non in prova, il posto per un periodo di **8 mesi in un anno solare¹ o di 14 mesi ove si verificano le condizioni di cui all'articolo 19bis**, 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.

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

3. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39.
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. Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio coincide con il periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato.
6. 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 assicuri:
- 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.
7. 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”.

Dopo l'articolo 19 viene inserito il seguente articolo 19 bis:

“Art. 19 bis – Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'art. 19 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.

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 cui al successivo art. 39.

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. 19 e 19 bis entrano in vigore dal 1° gennaio 2017. Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano in corso un evento di malattia e che abbiano già superato gli 8 mesi di periodo di comporta, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità del prolungamento del periodo di comporta prevista dall'articolo 19 bis, per un totale complessivo di 14 mesi”.

Articolo 6 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

L'articolo 22 del ccnl 18 dicembre 2013 viene sostituito dal seguente:

“Articolo 22 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

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.~~

2. I programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

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 annui a carico dell'azienda e a euro 129,12 annui 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.

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. 35.

Articolo 7 – Previdenza complementare Fondo “Mario Negri”

1. Il contributo ordinario di cui al comma 5 dell'articolo 25 del ccnl 18 dicembre 2013 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 25 del ccnl 18 dicembre 2013 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 29, commi da 1 a 3, come modificato dall'articolo 10 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 8 - Previdenza Integrativa Individuale

Il comma 4 dell'articolo 26 del ccnl 18 dicembre 2013 viene modificato come segue:

“4. Ai Dirigenti ~~di prima nomina (DPN)~~ di cui al successivo art. 29, **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 9 – Assistenza sanitaria integrativa

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il contributo di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 27 del ccnl 18 dicembre 2013 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 10 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

Gli articoli dal 29 al 31 del ccnl 18 dicembre 2013 sono modificati come segue:

“Art. 29 –Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti articoli 25 e 26, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, **come prevista nell’articolo 25 comma 7 e 26, comma 4**, con riferimento ai dirigenti ~~di prima nomina (DPN)~~ come di seguito definiti.

2. ~~Ai sensi del precedente comma 1, possono essere considerati DPN i dirigenti assunti o nominati entro il compimento del 40° anno di età e i quadri che, avendo maturato un’anzianità nella qualifica pari o superiore a 3 anni anche in aziende diverse, vengano nominati dirigenti, entro il compimento del 48° anno di età.~~ 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. ~~Decorso un triennio dalla data di nomina, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.~~, 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 22 e 27 del CCNL 18 dicembre 2013, per la previdenza complementare di cui all’art. 25, 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. 26 del CCNL del 18 dicembre 2013, 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".

L'articolo 30 del ccnl 18 dicembre 2013 è soppresso².

"Art. 31 – 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 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 ~~previsto per il DPN~~, di cui all'art. 29, **commi da 1 a 3**, del ccnl, anche

² Art. 30 – Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

1. Alle imprese che assumano, anche con contratto di lavoro a termine, dirigenti privi di occupazione con età anagrafica pari o superiore a 50 anni, per un periodo di un anno dalla data di assunzione sono applicabili le medesime agevolazioni contributive previste dai precedenti articoli 25, comma 7 e 26, comma 4.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo non possono essere attuate nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa società o di società ad essa collegate, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, ~~fino ad un massimo di un anno~~ purché il contratto abbia una durata minima di un anno. Il predetto trattamento agevolativo previsto dall'art. 29, comma 1, del presente CCNL non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni”.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a salvaguardare eventuali assunzioni, già formalmente concordate alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, con la contribuzione prevista all'art. 30 del CCNL del 18 dicembre 2013.

Articolo 11 – Controversie individuali di lavoro

Il comma 10 dell'articolo 32 del ccnl 18 dicembre 2013 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 ~~della previsione di cui all'art. 4, comma 17, Legge 92/2012~~ alle previsioni di legge”.

Articolo 12 – Collegio Arbitrale

Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° gennaio 2017, i commi 17 e 18 dell'articolo 33 del ccnl 18 dicembre 2013 sono sostituiti dai seguenti:

“17. 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. 39;~~
~~— ed un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dello stesso art. 39.~~

per classi di anzianità aziendale:

- fino a 4 anni da 4 a 8 mensilità
- oltre 4 a fino 6 anni da 6 a 12 mensilità
- oltre 6 e fino a 10 anni da 8 a 14 mensilità
- oltre 10 e fino a 15 anni da 10 a 16 mensilità
- oltre i 15 anni da 12 a 18 mensilità

18. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, in qualsiasi qualifica, superiore a ~~dieci~~ **dodici** anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure ~~calcolate con i criteri di cui al comma precedente:~~

~~— 9 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;~~
~~— 8 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;~~
~~— 7 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;~~
~~— 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;~~
~~— 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;~~

~~— 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.~~

- 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente”.

Viene, inoltre, inserito il seguente comma 18bis:

“18bis. L'indennità supplementare di cui ai commi 16, 17 e 18 del presente articolo ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzione di alcun tipo e dovrà essere computata sull'ultima retribuzione lorda (ivi compresa la retribuzione in natura fiscalmente imponibile), sull'eventuale quota variabile (come media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato) e sui corrispondenti ratei delle mensilità supplementari e gli effetti sul trattamento di fine rapporto, con l'esclusione delle ferie e dei permessi per ex festività”.

Articolo 13 – Outplacement

L'articolo 35 del ccnl 18 dicembre 2013 è sostituito dal seguente:

“Art. 35 - 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 ~~si farà carico fino al 50% dell'importo da versare alla società di outplacement deducendo la relativa differenza dalle competenze di fine rapporto del dirigente~~ **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 14 – Preavviso o indennità sostitutiva

Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'articolo 39 del ccnl 18 dicembre 2013 è modificato come segue:

“Art. 39 - 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~~ **10** anni di servizio;
- 10 mesi, da **8 10** a ~~12~~ **15** anni di servizio;
- 12 mesi, oltre ~~12~~ **15** 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. **Essa, per l'intero periodo cui si riferisce comporta, in forza del disposto del secondo comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 c.c., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.**

~~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.~~

5. 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 essa ricoperto.

6. 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.

7. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

8. 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.”

Articolo 15 – 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 complementarietà professionale tra lavoratori maturi e giovani.

Articolo 16 – 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.