

L'anno 2004, il giorno 16 del mese di aprile in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica - CONFETRA

e

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

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 23 dicembre 1999, come modificato dall'accordo del 20 settembre 2001, per i dirigenti delle aziende di autotrasporto e spedizione merci nonché delle aziende di servizi logistici e di trasporto combinato.

Art. 1 – Applicabilità

Il comma 8 dell'art.1 del ccnl 23 dicembre 1999 è sostituito dal seguente:

“8. 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.”

Art. 2 – Minimo contrattuale mensile

A decorrere dal 1° luglio 2004, l'attuale minimo contrattuale mensile è arrotondato 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. 3 – Aumento retributivo

1. Fermi restando i minimi contrattuali di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione mensile di fatto¹ 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;
- 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. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003 verrà corrisposto unicamente l'incremento previsto con decorrenza 1° gennaio 2004.

3. Gli aumenti mensili di cui al comma precedente saranno assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi economici erogati dalle aziende a partire dal 1° gennaio 2003 e sino alla data di

¹ Cfr. “Chiarimento a verbale” annesso all'art. 3 del presente accordo.

stipula del presente accordo, con esclusione di eventuali importi erogati una tantum a titolo di liberalità.

4. 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 del presente accordo, dovranno essere erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio, entro il mese di luglio 2004.

Chiarimento a verbale

Le parti convengono che la “retribuzione di fatto” ai soli effetti di cui all’art. 3 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. 4 – Previdenza integrativa (Fondo Mario Negri)

1. Ferma restando la retribuzione convenzionale di cui al comma 5 dell’art. 24 del ccnl 23 dicembre 1999, come modificato dall’accordo del 19 dicembre 2002, le aliquote per il computo della contribuzione di cui ai commi 3 e 4 dell’articolo 24 medesimo sono modificate come segue:

- a decorrere dal 1° gennaio 2003,

- contributo ordinario azienda	10,14%
- contributo ordinario dirigente	1,00%
- contributo integrativo azienda	1,48% ;

- a decorrere dal 1° gennaio 2004,

- contributo ordinario azienda	10,14%
- contributo ordinario dirigente	1,00%
- contributo integrativo azienda	1,50% .

- a decorrere dal 1° gennaio 2005,

- contributo ordinario azienda	10,14%
- contributo ordinario dirigente	1,00%
- contributo integrativo azienda	1,52% .

- a decorrere dal 1° gennaio 2006,

- contributo ordinario azienda	10,14%
- contributo ordinario dirigente	1,00%
- contributo integrativo azienda	1,54% .

2. Accordi individuali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno statuire di destinare alla previdenza integrativa contributi volontari addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Mario Negri.

Art. 5 – Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2004, il comma 1 dell'art. 26 del ccnl 23 dicembre 1999, come modificato dall'accordo del 18 febbraio 2002, è sostituito dal seguente:

“1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito 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 e dell'1,87% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio. 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 ed i proseguitori volontari”.

Dichiarazione delle Parti

Qualora per l'anno 2005 non venisse nuovamente 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. 6 – Dirigenti di prima nomina

1. A titolo sperimentale e con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli artt. 24 e 25 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 e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica nella stessa azienda pari o superiore a 5 anni, vengano 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, 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° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo 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.

5. Tutto ciò premesso, con riferimento ai DPN come sopra definiti, la contribuzione dovuta dalla data di nomina/assunzione e fino al compimento di un triennio di anzianità nella qualifica potrà essere la seguente:

- art. 24 – previdenza integrativa

comma 4 bis – 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

(DPN), per l'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5, mentre il contributo integrativo all'1,50% della retribuzione convenzionale annua medesima.

- art. 25 – previdenza integrativa individuale e coperture assicurative

comma 3 bis – 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. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

Art. 7 – Ferie

I commi 4 e 5 dell'art. 15 del ccnl 23 dicembre 1999 sono sostituiti dai seguenti:

“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 fruite 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”.

Art. 8 – 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.

Art. 9 – Adeguamenti in materia di collegio di conciliazione ed arbitrato, ai sensi dei decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998

In relazione all'impegno assunto con la Dichiarazione delle Parti in calce all'art. 27 del ccnl 23 dicembre 1999, si convengono le seguenti modifiche agli articoli 27, 28, 32, 39 e 39bis del ccnl stesso:

• l'art. 27 – Collegio di conciliazione e arbitrato – è sostituito dal seguente

“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. 39bis 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. 28.

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, nonchè quello di cui al quarto comma dell'art. 28.

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. 29;
- ed un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dello stesso art. 29.

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. 29, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma secondo dell'art. 29 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.”

- L'art. 28 – Risoluzione del rapporto – è sostituito dal seguente:

“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. 27. 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. 29 e 33.

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”.

- L'art. 32 – Dimissioni per giusta causa – è sostituito dal seguente:

“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. 27, dopo avere esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 39bis 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. 29, 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. 31 del presente contratto.”

• L'art. 39 – Controversie di applicazione – è sostituito dal seguente:

“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.

• Viene inserito il seguente art. 39bis - 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 presenza 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. 39."

Art. 10 - Decorrenza e durata

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

2. La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2004.

3. L'applicabilità della norma di cui all'art. 6 (dirigenti di prima nomina) è subordinata alla stipula di analoghi accordi con le altre organizzazioni datoriali coinvolte nella gestione degli enti di previdenza e di assistenza integrativa contrattuali.

CONFETRA

MANAGERITALIA

Allegato 1

Quota del contributo annuo totale di € 5.267,86 assegnata alle Garanzie a contribuzione annua fissa indipendentemente dell'età e dal sesso del dirigente	
Invalidità permanente da malattia:	€ 546,36
Esonero pagamento premi:	€ 60,00
Long term care:	€ 154,94

TEMPORANEA DI GRUPPO CASO MORTE				
Quota del contributo annuo totale di € 5.267,86 assegnata alla Polizza Temporanea Caso Morte in funzione dell'età e del sesso				
Età	CAPITALE ASSICURATO		PREMIO LORDO	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
21	325000	325000	404,03	300,03
22	325000	325000	417,03	339,03
23	325000	325000	417,03	365,03
24	325000	325000	426,78	381,28
25	325000	325000	436,53	391,03
26	325000	325000	452,78	404,03
27	325000	325000	465,78	417,03
28	325000	325000	485,28	417,03
29	325000	325000	501,53	426,78
30	325000	325000	501,53	436,53
31	324000	324000	499,99	451,39
32	324000	324000	499,99	464,35
33	324000	324000	499,99	483,79
34	318000	318000	490,75	490,75
35	318000	318000	490,75	490,75
36	303000	303000	467,65	467,65
37	283000	283000	442,51	436,85
38	266000	266000	431,95	410,67
39	249000	249000	414,37	384,49
40	234000	234000	408,19	361,39
41	223000	223000	413,58	344,45
42	210000	210000	421,03	328,63
43	198000	198000	426,73	321,79
44	182000	182000	425,09	303,15
45	167000	167000	418,53	291,61
46	152000	152000	422,07	282,23
47	139000	139000	434,71	279,03
48	129000	129000	444,79	278,38
49	122000	122000	457,31	285,29
50	110000	110000	444,33	276,03
51	100000	100000	435,03	278,03
52	90000	90000	429,43	281,83
53	82000	82000	437,27	283,11
54	74000	74000	437,63	277,79
55	68000	68000	450,51	275,07
56	68000	68000	500,15	296,15
57	68000	68000	555,23	324,71
58	68000	68000	617,11	362,79
59	68000	68000	685,79	402,23
60	68000	68000	759,91	450,51
61	68000	68000	839,47	500,15
62	68000	68000	925,15	555,23
63	68000	68000	1018,31	617,11
64	68000	68000	1120,99	685,79
65	68000	68000	1233,19	759,91
66	15543,03	25047,85	309,87	309,87
67	14331,32	22725,53	309,87	309,87
68	13187,02	20644,39	309,87	309,87
69	12163,84	18751,67	309,87	309,87
70	11037,88	17044,15	309,87	309,87