

Dirigenti commercio | CNEL H021 | Accordo di Rinnovo | 12 aprile 2023

Ipotesi di Accordo di rinnovo del C.C.N.L. 31.7.2013 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi,

Inizio validità : 1 gennaio 2022 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2025

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Contrattazione nazionale*

Costituzione delle parti

Il 12.4.2023, in Roma,

tra:

- la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. - Confcommercio - Imprese per l'Italia;

e

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

N.d.R.: Manageritalia ha diffuso la seguente circolare relativa all'accordo.

Accordo del 12.4.2023 di rinnovo del C.C.N.L. per i dirigenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi

Il 12.4.2023, a seguito di una lunga e complessa trattativa, è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del C.C.N.L. per i dirigenti di aziende commerciali, della distribuzione e dei servizi, che si trasmette in allegato alla presente.

Si tratta di un accordo che ha natura prettamente retributiva, poiché sulla parte normativa si è ampiamente intervenuto con l'accordo di proroga con modificazioni del C.C.N.L., sottoscritto con la Confcommercio il 16.6.2021. Il presente accordo è da considerare, quindi, come una logica prosecuzione e completamento di tale importante intesa.

Illustriamo i punti principali dell'accordo:

- Una Tantum

A copertura del biennio 2020/22, nel corso del 2023 verrà erogato, in tre tranches, un importo Una Tantum complessivamente pari a 2.000,00 euro, a titolo di arretrati retributivi e quindi assoggettato a contribuzione ordinaria e a tassazione separata.

Essendo la previsione del calcolo pro-quota riferita ai soli assunti nel corso del triennio suddetto, l'importo spetta a tutti i dirigenti in forza alla data di stipula dell'accordo, indipendentemente dalla data di attribuzione della qualifica.

Conseguentemente, un quadro nominato dirigente nel triennio 2020/22 ma in servizio in azienda per l'intero periodo, percepirà l'importo Una Tantum integralmente, mentre un quadro assunto, ad esempio, l'1.1.2021 e nominato dirigente successivamente, quindi in servizio in azienda 24 mesi nel triennio, percepirà l'importo Una Tantum pro-quota.

La Una Tantum non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in data antecedente all'erogazione delle tranches, l'importo totale o residuo della Una Tantum verrà erogato con le competenze di fine rapporto.

- Aumento retributivo

È previsto un aumento retributivo, con conseguente adeguamento del minimo contrattuale, pari a regime a 450,00 euro mensili, secondo le seguenti scadenze:

- 150,00 euro dall'1.12.2023;

- 150,00 euro dall'1.7.2024;

- 150,00 euro dall'1.7.2025.

Tali aumenti possono essere assorbiti, fino a concorrenza, esclusivamente da somme concesse dalle aziende in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali, successivamente al 31.12.2019.

- Minimo contrattuale mensile

Per effetto degli aumenti retributivi sopra indicati, il minimo contrattuale mensile, dagli attuali 3.890,00 euro, passa a:

- 4.040,00 euro a decorrere dall'1.12.2023;
- 4.190,00 dall'1.7.2024;
- 4.340,00 euro dall'1.7.2025.
- Servizi di welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

Il conferimento di un credito welfare alla Piattaforma welfare dirigenti terziario, da facoltativo diventa obbligatorio per tutti i datori di lavoro.

L'accordo, infatti, stabilisce che vengano destinati alla Piattaforma 1.000,00 euro annui, spendibili in beni e servizi di welfare, con decorrenza 1.1.2024 e 1.1.2025. Ciò in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits già presenti in azienda e con la possibilità di integrare il valore minimo stabilito dal C.C.N.L. con versamenti aggiuntivi alla Piattaforma, tramite la sottoscrizione di un Regolamento aziendale.

Per la pratica realizzazione di una Piattaforma di welfare contrattuale, per le sole annualità 2024-2025, il contributo annuo al CFMT è incrementato di 50 euro, di cui 25 a carico del datore di lavoro e 25 a carico del dirigente.

Pertanto, il contributo annuo Cfmt per il biennio 2024-2025 sarà pari a 470,00 euro annui, di cui 315,00 a carico del datore di lavoro e 155,00 a carico del dirigente.

- Fondo Mario Negri

In materia di previdenza complementare, in ottemperanza al Piano di riequilibrio approvato dalla Covip, viene adeguato il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale per il Fondo Mario Negri, a carico del datore di lavoro, elevandolo dall'attuale 2,39% a 2,43%, a decorrere dall'1.1.2024, e 2,47%, a decorrere dall'1.1.2025.

- Decorrenza e durata

L'accordo di rinnovo decorre dall'1.1.2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, e ha vigore fino a tutto il 31.12.2025.

- Impegni tra le parti

Le Parti si sono impegnate ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31.12.2025, in modo da rinnovare tempestivamente il C.C.N.L., anche con riferimento alla sperimentabilità della normativa sul welfare aziendale di cui all'art. 21

bis del C.C.N.L..

Si è inoltre convenuto di sottoscrivere un nuovo Testo Unico contrattuale, entro il mese di dicembre 2023.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Contrattazione nazionale*

Premessa

Premesso che 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 come 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;
- condividono, altresì, l'importanza della bilateralità, come opportunità per le imprese e i loro dirigenti, riconfermando che debba rappresentare un modello evoluto di confronto, partecipazione e condivisione per diffondere una cultura della rappresentanza che affermi la centralità delle imprese e dei loro dirigenti;
- riaffermano la volontà di proseguire nella valorizzazione del welfare contrattuale e di voler rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni, la massima attenzione alla sostenibilità, all'efficacia futura dei Fondi, al miglioramento continuo dell'efficienza nel loro funzionamento, alla qualità dell'offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, dimostrando in tal modo di guardare al futuro con attenzione e responsabilità, nel solco di una storia di condivisione di puntuali riforme che nel tempo hanno garantito, con una visione coraggiosa, il costante adeguamento degli strumenti di welfare ai cambiamenti intervenuti.

Tutto ciò premesso,

si è stipulata la seguente ipotesi di Accordo di rinnovo del C.C.N.L. 31.7.2013 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, che avrà piena vigenza a seguito dell'approvazione da parte degli Organismi

Direttivi delle Parti contraenti e che va considerato congiuntamente all'Accordo 16.6.2021, per la parte normativa.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Contrattazione nazionale*

Articolo 1

Una tantum

1. Ad integrale copertura del periodo 1.1.2020 - 31.12.2022, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo, ivi compresi quelli nominati nel suddetto periodo, verrà corrisposto un importo "una tantum" di euro 2.000,00 lordi, a titolo di arretrati retributivi, suddiviso in tre tranches secondo le seguenti scadenze:

- 700,00 euro con la retribuzione di maggio 2023;
- 700,00 euro con la retribuzione di settembre 2023;
- 600,00 euro con la retribuzione di novembre 2023.

2. Ai dirigenti assunti nel periodo 1.1.2020 - 31.12.2022, 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 nella qualifica durante il periodo suddetto.

3. L'importo "una tantum" di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in data antecedente all'erogazione delle tranches l'importo totale o residuo dell'una tantum verrà erogato con le competenze di fine rapporto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Contrattazione nazionale*

Articolo 2

Adeguamento minimo contrattuale mensile e aumenti retributivi

A decorrere dalla data di stipula del presente Accordo, si è convenuto di modificare i seguenti articoli del C.C.N.L.:

“Art. 5 - Minimo contrattuale mensile” (1)

1. Per i dirigenti assunti o nominati a decorrere dall'1.12.2023, il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 4.040,00 comprensivo dell'aumento di cui alla lett. a) del successivo art. 6; in euro 4.190,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lett. a) e b) del successivo art. 6, a decorrere dal 1.7.2024 e in euro 4.340,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lett. a), b) e c) del successivo art. 6, a decorrere dall'1.7.2025.

2. Per i dirigenti in forza alla data del 30.11.2023 l'incremento del minimo contrattuale mensile, ai sensi del comma precedente, si realizza attraverso la corresponsione degli aumenti retributivi di cui al successivo art. 6, con le modalità ivi previste. Tali aumenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza da somme concesse dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali concessi successivamente al 31.12.2019.

“Art. 6 - Aumento retributivo” (2)

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro:

a) 150,00 mensili dall'1.12.2023;

b) 150,00 mensili dall'1.7.2024;

c) 150,00 mensili dall'1.7.2025.

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende, in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali, successivamente al 31.12.2019.

(1) Il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.500,00 dall'1.1.2008; in euro 3.600,00 a decorrere dall'1.10.2011; in euro 3.735,00 a decorrere dall'1.4.2012; in euro 3.890,00 a decorrere dall'1.7.2013.

(2) Cfr. Allegato C al C.C.N.L. 31.7.2013 per riepilogo aumenti retributivi.

Articolo 3

Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (C.F.M.T.)

L'art. 21 del C.C.N.L. è sostituito dal seguente:

“Art. 21 - Aggiornamento e formazione professionale per i Dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)”

1. Le Parti hanno istituito un Ente, denominato CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione.
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. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dall'1.7.1992, 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 1.10.2021 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 di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'art. 21 bis, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di euro 50,00, di cui euro 25,00 a carico del datore di lavoro e euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1.1.2024 e 1.1.2025, il contributo annuo sarà pari a euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a euro 155,00 a carico del Dirigente.
6. 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.

7. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutari, 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.

8. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dall'1.7.2021, 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.

9. Con la stessa decorrenza indicata al comma 8, è abrogato l'art. 40 del C.C.N.L. 31.7.2013 e del C.C.N.L. 21.7.2016.

L'art. 21 bis, introdotto nel C.C.N.L. dall'Accordo del 16.6.2021 è sostituito dal seguente:

“Art. 21 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'art. 51, comma 2, Tuir, 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 relative alla realizzazione di una Piattaforma welfare per i dirigenti del terziario.

3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, con decorrenza 1.1.2024 e 1.1.2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati - o categorie degli stessi.

4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.

5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, 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”.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Contrattazione nazionale*

Articolo 4

Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)

L'art. 25 del C.C.N.L. è modificato come segue:

“Art. 25 - 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 del settore Terziario, Distribuzione e Servizi 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 C.C.N.L. 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 dall'1.1.2003 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 12,86% (1) a decorrere dall'1.10.2021, 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 di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dall'1.1.2023, al 2,39% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale (2). Tale contributo è elevato al 2,43% a decorrere dall'1.1.2024, al 2,47% dall'1.1.2025.
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 come definiti al successivo articolo 28, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13% (3) 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 T.f.r. comunque conferito.
10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dall'1.7.2004, 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 T.f.r. 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".

(1) Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dall'1.1.2007; all'11,15% dal 2008; all'11,35% dal 2009; all'11,65% dal 2010; al 12,35% dal 2018.

(2) Il contributo integrativo è pari è pari all'1,48% a decorrere dall'1.1.2003; all'1,50% dal 2004; all'1,52% dal 2005; all'1,54% dal 2006; all'1,74% dal 2007; all'1,76% dal 2008; all'1,78% dal 2009; all'1,80% dal 2010; all'1,84% dal 2011; all'1,87% dal 2012; all'1,91% dal 2013; all'1,95% dal 2014; all'1,99% dal 2015; al 2,03% dal 2016; al 2,07% dal 2017; al 2,11% dal 2018; al 2,15% dal 2019; al 2,19% dal 2020; al 2,31% dal 2021; al 2,35% dal 2022.

(3) Contributo pari al 2,84% a decorrere dall'1.1.2004; al 3,00% dal 2007; al 3,30% dal 2008; al 3,60% dal 2009; al 3,90% dal 2010; al 3,97% dal 2016; al 4,05% dal 2017.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | *Contrattazione nazionale*

Articolo 6

Decorrenza e durata

1. Il presente Accordo decorre dall'1.1.2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31.12.2025.

2. Le Parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31.12.2025, in modo da rinnovare tempestivamente il C.C.N.L., anche con riferimento alla sperimentabilità della normativa sul welfare aziendale di cui all'art. 21 bis del C.C.N.L..

3. Le Parti si impegnano a sottoscrivere, entro il mese di dicembre 2023, un nuovo Testo Unico contrattuale.
