

Spett.le

**Cliente**

*Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale*

Assago, 21 luglio 2021

**Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti - Aziende Terziario: proroga della vigenza del contratto e modifiche di alcuni istituti contrattuali**

Come noto, le Parti hanno sottoscritto il CCNL in oggetto, scaduto il 31 dicembre 2019. A seguito del perdurare dell'emergenza sanitaria da COVID-19 che ha rallentato le trattative per il rinnovo, il 16 giugno 2021 CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e MANAGERITALIA hanno sottoscritto un accordo per la proroga di vigenza del CCNL fino al 31 dicembre 2021 stabilendo, inoltre delle modifiche contrattuali in materia di:

1. MALATTIA E INFORTUNIO (ART. 18);
2. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE, POLITICHE ATTIVE E *OUTPLACEMENT* (ART. 21) E SERVIZI DI *WELFARE* PER IL DIRIGENTE E I FAMILIARI (ART. 21 *BIS*);
3. PREVIDENZA COMPLEMENTARE (FONDO MARIO NEGRI) (ART. 25) E PREVIDENZA INTEGRATIVA INDIVIDUALE (ASSOCIAZIONE ANTONIO PASTORE) (ART. 26);
4. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (FONDO MARIO BESUSSO - FASDAC) (ART. 27);
5. PREAVVISO IN CASO DI DIMISSIONI (ART. 37) E LICENZIAMENTO (ART. 39);
6. DECORRENZA E DURATA (ART. 47).

## 1. MALATTIA E INFORTUNIO (ART. 18)

In caso di **malattia**, le Parti hanno confermato che per il calcolo del periodo di conservazione del posto di lavoro al dirigente non in prova (240 giorni in un anno solare), con il termine "anno solare" si intende il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso, durante i quali l'azienda corrisponderà l'intera retribuzione.

Inoltre, con una dichiarazione a verbale, le Parti hanno affidato 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 previste dal CCNL, allo scopo di garantire, con una polizza collettiva, sia l'osservanza delle tutele contrattuali in caso di infortunio professionale ed extra professionale sia una maggiore economicità per le imprese.

## 2. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE, POLITICHE ATTIVE E *OUTPLACEMENT* (ART. 21) E SERVIZI DI *WELFARE* PER IL DIRIGENTE E I FAMILIARI (ART. 21 *BIS*)

Con riferimento alle **politiche attive e *outplacement* (art. 21)**, a partire dal 1° ottobre 2021 il contributo annuo al CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario) sarà di 290,00 euro a carico del datore di lavoro e 130,00 euro a carico del dirigente, da versarsi, in via transitoria, al Fondo Mario Negri.

Inoltre, 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.

A tale scopo, a decorrere dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione nelle 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 a 2.500,00 euro per l'attivazione di procedure di *outplacement* o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti. Di conseguenza, con la stessa data è abrogata la procedura di *outplacement* prevista dall'art. 40 del CCNL.

Con il nuovo **art. 21 bis**, invece, le Parti hanno stabilito che al CFMT sono assegnate competenze di supporto di organizzazione in tema di **welfare**. Ai dirigenti il datore di lavoro può riconoscere un importo annuo spendibile in beni e servizi di *welfare* e, qualora riconosciuto, tale importo dovrà essere stanziato in pari misura a favore di tutti i dirigenti impiegati dal medesimo datore di lavoro e in aggiunta a eventuali sistemi di *flexible benefits* riconosciuti dal datore di lavoro.

Il suddetto importo sarà riconosciuto *pro quota* nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno, sia con contratto a tempo indeterminato sia con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nell'ipotesi di *part time*.

Da ultimo, le Parti si sono impegnate a incontrarsi entro il mese di novembre 2021 per definire le modalità applicative del presente nuovo articolo.

### 3. PREVIDENZA COMPLEMENTARE (FONDO MARIO NEGRI) (ART. 25) E PREVIDENZA INTEGRATIVA INDIVIDUALE (ASSOCIAZIONE ANTONIO PASTORE) (ART. 26)

Con la proroga in commento, le Parti hanno ridefinito le aliquote contributive a carico del datore di lavoro relative alla **previdenza complementare (art. 25)**.

Nel dettaglio, a partire dal 1° ottobre 2021 il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari al 12,86% (il contributo a carico del dirigente è confermato all'1%) e il contributo integrativo (comprensivo della quota del contributo sindacale di adesione contrattuale) a carico del datore di lavoro è pari al 2,19% a decorrere dal 1° gennaio 2020 e al 2,31% a decorrere dal 1° gennaio 2021.

Rimane fermo l'importo della retribuzione convenzionale annua cui si riferiscono i contributi, pari a 59.224,54 euro.

Circa la **previdenza integrativa individuale (art. 26)**, dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro (comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale) all'Associazione Antonio Pastore è fissato in 4.296,45 euro in ragione d'anno. La contribuzione a carico del dirigente resta confermata in 464,81 euro in ragione d'anno.

### 4. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (FONDO MARIO BESUSSO - FASDAC) (ART. 27)

A partire dal 1° ottobre 2021 la **contribuzione al Fondo Mario Besusso - FASDAC (art. 27)** a carico del datore di lavoro per ciascun dirigente in servizio sarà pari al 5,51%, mentre rimangono invariate la contribuzione a carico azienda a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensiva della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale (2,56%) e la contribuzione a carico del dirigente in servizio (1,87%).

### 5. PREAVVISO IN CASO DI DIMISSIONI (ART. 37) E LICENZIAMENTO (ART. 39)

Le Parti hanno stabilito che a partire dal **1° luglio 2021** i termini di preavviso in caso di dimissioni (art. 37) e di licenziamento (art. 39) decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione delle dimissioni o del licenziamento pervenga all'altra, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente.

In caso di licenziamento il datore di lavoro è tenuto a retribuire per intero la frazione di mese in cui è stata ricevuta la comunicazione.

### 6. DECORRENZA E DURATA (ART. 47)

L'accordo di proroga in commento decorre dal 1° gennaio 2020, fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, e sarà in vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

\*\*\*\*\*

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*