

A tutti i Clienti  
Loro Sedi

Circolare n.24-2023

Oggetto: **Rinnovo del CCNL Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi**

Con la presente per comunicarVi che, in data 12 aprile 2023, tra CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e MANAGERITALIA, si è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL e successive modifiche per i Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 21/7/2016.

Il presente accordo decorre **dall'1/1/2022 e scadrà il 31/12/2025**.

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, si è convenuto di modificare i seguenti articoli del CCNL:

#### **Art. 5 Minimo contrattuale mensile (1)**

1. Per i dirigenti assunti o nominati:

- a decorrere dal 1° dicembre 2023, il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 4.040,00 comprensivo dell'aumento di cui alla lettera a) del successivo art. 6;
- a decorrere dal 1° luglio 2024 in euro 4.190,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lettere a) e b) del successivo art. 6;
- a decorrere dal 1° luglio 2025 e in euro 4.340,00 comprensivo dell'aumento di cui alle lettere a), b) e c) del successivo art. 6.

2. Per i dirigenti in forza alla data del 30 novembre 2023 l'incremento del minimo contrattuale mensile, ai sensi del comma precedente, si realizza attraverso la corresponsione degli aumenti retributivi di cui al successivo articolo 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 dicembre 2019.

#### **Nota**

(1) Il minimo contrattuale mensile è fissato in Euro 3.500,00 dal 1° gennaio 2008; in Euro 3.600,00 a decorrere dal 1° ottobre 2011; in euro 3.735,00 a decorrere dal 1° aprile 2012; in euro 3.890,00 a decorrere dal 1° luglio 2013.

#### **Art. 6 Aumento retributivo**

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

- a) 150,00 mensili dal 1° dicembre 2023;
- b) 150,00 mensili dal 1° luglio 2024;
- c) 150,00 mensili dal 1° luglio 2025

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 dicembre 2019.

### **Art. \_\_ Una tantum**

1. Ad integrale copertura del periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 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° gennaio 2020 - 31 dicembre 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.

### **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 dal 1° luglio 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° 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 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'articolo 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

*Dr. Paolo Dalmaschio*

*Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo*

a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 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 tv 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 dal 1° luglio 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 CCNL 31/7/2013 e del CCNL 21/7/2016.

#### **Art. 21 bis – Servizi di Welfare per il dirigente ed 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, 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 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° gennaio 2024 e 1° gennaio 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.

*Dr. Paolo Dalmaschio*

*Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo*

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”.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 17 aprile 2023

***Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio***