

July 8, 2021

Dirigenti del Terziario: proroga e modifiche al contratto collettivo

Confcommercio Imprese per l'Italia e Manageritalia, per consentire un confronto produttivo e paritario e per garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal CCNL in favore di imprese e dirigenti, hanno prorogato al 31 Dicembre 2021 la vigenza del CCNL del 21 Luglio 2016 per i dirigenti delle aziende del terziario, distribuzione e servizi (il "CCNL"). Con lo stesso accordo le parti sociali hanno anche modificato alcune previsioni inerenti ad istituti contrattuali in esso previsti. (l'accordo è disponibile [qui](#)).

Vediamo nel dettaglio le principali novità.

In materia di **malattia**, l'art. 18 del CCNL ha confermato che, ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto di lavoro (pari a 240 giorni in un anno solare), per "anno solare" si debba intendere il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso.

All'art. 21 del CCNL, con riferimento **all'aggiornamento e alla formazione professionale, politiche attive e outplacement**, le parti sociali hanno convenuto che dal 1° Ottobre 2021 il contributo annuo al "CFMT" per la formazione professionale viene elevato ad Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e ad Euro 130,00 a carico del dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al "CFMT" in materia di servizi di welfare e politiche attive e continuano ad essere versati, in via transitoria, al Fondo Mario Negri. A decorrere dal 1° Luglio 2021, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, licenziamento per ragioni disciplinari, dimissioni volontarie o 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. Dalla stessa data è inoltre abrogata la procedura di outplacement di cui all'art. 40 del CCNL.

Passando ai **servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari** (art. 21-bis del CCNL), le parti sociali si impegnano ad incontrarsi, entro il mese di Novembre 2021, per la definizione delle modalità applicative per il riconoscimento ai dirigenti di un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare, corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits già riconosciuti e in misura pari a tutti i dirigenti. L'importo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno, sia con contratto a tempo indeterminato che a termine, mentre non è riproporzionabile in caso di orario part-time.

In materia di **previdenza complementare**, l'art. 25 del CCNL prevede che in favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente accordo, sia 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. A decorrere dal 1° Gennaio 2003, il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario e da un contributo integrativo: il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro pari al 12,35% a decorrere dal 1° Gennaio 2018 e al 12,86% dal 1° Ottobre 2021 e del contributo a carico del dirigente all'1% calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54; il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° Gennaio 2019 al 2,15%, a decorrere dal 1° Gennaio 2020 al 2,19%, a decorrere dal 1° Gennaio 2021 al 2,31%, della retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

Riguardo la **previdenza integrativa individuale** (art. 26 del CCNL), dal 1° Ottobre 2021 la contribuzione a carico del datore di lavoro all'Associazione Antonio Pastore è fissata in Euro 4.296,45 in ragione d'anno (comprensiva della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale). Il contributo da parte del dirigente resta invece confermato in Euro 4.296,45 in ragione d'anno.

In materia di **assistenza sanitaria integrativa** (art. 27 del CCNL), dal 1° Ottobre 2021 la contribuzione a carico del datore di lavoro al Fondo Mario Besusso per ciascun dirigente in servizio è elevata al 5,51%. Rimangono invece confermate la contribuzione del 2,56% a carico dell'azienda a favore della Gestione dirigenti pensionati (comprensiva della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale) e il contributo dell'1,87% a carico del dirigente.

Agli artt. 37 e 39 del CCNL viene previsto che a far data dal 1° Luglio 2021:

- il **periodo di preavviso nel caso di dimissioni** decorrerà dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione delle dimissioni pervenga al datore di lavoro nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente;
- il **periodo di preavviso nell'ipotesi di licenziamento** decorrerà dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione di licenziamento pervenga al dirigente nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente. La norma prevede altresì che, in caso di licenziamento, il datore di lavoro sia tenuto a retribuire per intero la frazione di mese in cui è stata ricevuta la relativa comunicazione.

Your Key Contacts



Davide Boffi

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

M +39 348 23 78 195

davide.boffi@dentons.com



Luca De Menech

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

luca.demenech@dentons.com