

CCNL: UN ACCORDO

nel segno del welfare e delle politiche attive

Firmato l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Un contratto che amplia le funzioni di Cfmt, non più a sostegno della sola formazione dei dirigenti ma anche della loro occupabilità e del loro benessere, attraverso servizi di welfare. Vediamo una sintesi di tutte le novità

Massimo Fiaschi, segretario generale Manageritalia

L ACCORDO siglato il 16 giugno scorso con Confcommercio riguarda circa 24mila dirigenti e 8mila aziende e pone le basi per un rinnovo tradizionale del ccnl che interverrà nel 2022, quando, ci auguriamo, le previsioni di ripresa e di crescita economica, di cui già si intravedono dei segnali, si saranno concretizzate.

Per ora riteniamo di aver portato a casa risultati di non poco conto. Abbiamo collocato risorse concrete per le politiche attive e creato le condizioni per cui le imprese che desiderano premiare i propri dirigenti possono fare riferimento a una piattaforma di servizi di welfare personalizzata, usufruendo dei relativi vantaggi fiscali. Abbiamo inoltre affidato la tutela Long term care al Fasdac,



anche nell'ottica di poter integrare in futuro la rendita attuale con altri servizi, e rafforzato strutturalmente la previdenza complementare, incrementando sia la contribuzione ordinaria sia quella integrativa aziendale al Fondo Mario Negri. Infine, abbiamo impegnato l'Associazione Antonio Pastore a predisporre una polizza collettiva per garantire ai dirigenti la tutela contrattuale per infortunio professionale ed extra professionale, con una maggiore economicità per le imprese e più garanzie per i dirigenti coperti.

Tali risultati sono stati ottenuti attingendo alle risorse già presenti nel ccnl tramite una diversa ripartizione della contribuzione ai fondi e agli enti contrattuali, senza quindi costi aggiuntivi per le imprese, e con vantaggi per tutti, dirigenti e aziende, come illustreremo negli approfondimenti che seguono.

Il nuovo Cfmt - Centro di formazione management del terziario



Accanto al suo ruolo tradizionale, Cfmt si occuperà della gestione delle politiche attive e di una piattaforma contrattuale per i servizi di welfare. Le nuove competenze ci permetteranno di agire ancor più a sostegno della professionalità e dell'occupabilità

dei manager del settore e aggiungere un moderno pacchetto di servizi alla persona che aiuteranno il benessere del dirigente e della sua famiglia, come di seguito meglio specificato.

Politiche attive per la ricollocazione

Per finanziare efficacemente le politiche attive per la ricollocazione dei dirigenti, dal 1° luglio 2021 è prevista l'erogazione al Cfmt di un importo pari a 2.500 euro a carico del datore di lavoro a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da un accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, licenziamento per ragioni disciplinari, dimissioni volontarie e risoluzione consensuale.

Il 12 luglio scorso è stato firmato da Manageritalia e Confetra un accordo di proroga con modificazioni del ccnl per i dirigenti dei trasporti e della logistica. Per maggiori approfondimenti si rinvia ai rispettivi siti istituzionali.



Il contributo è destinato all'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti, completando i servizi offerti da XLabor, l'agenzia per il lavoro di Manageritalia.

Contestualmente, viene abrogato l'art. 40 del ccnl che disciplinava l'outplacement, purtroppo poco utilizzato per le finalità a cui era destinato.

L'intenzione è quella di trasformare Cfmt in un soggetto bilaterale dotato di nuove competenze per il sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, in grado di favorire l'incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro manageriale.

Accanto allo sviluppo di programmi di riconversione professionale, Cfmt continuerà inoltre a garantire, nei 12 mesi successivi la cessazione del rapporto di lavoro e corsi di formazione orientati alle esigenze dei manager in transizione.

Servizi di welfare

La seconda nuova specifica area di Cfmt è la predisposizione e lo sviluppo di una piattaforma personalizzata Manageritalia/ Confcommercio che possa erogare servizi di welfare ai dirigenti e ai loro familiari, convenzionandosi con gestori già presenti sul mercato.

Saranno previste molteplici possibilità di utilizzo del credito welfare che, da quando sarà attiva la piattaforma (indicativamente a fine anno) e fino a diverse disposizioni contrattuali, potrà essere erogato dalle imprese che vorranno usufruirne.

L'accordo sottoscritto non contempla alcun obbligo di conferimento di crediti welfare nella piattaforma, ma si auspica che ciò avvenga nella trattativa attesa nel prossimo anno. La piattaforma potrà comunque accogliere i piani di welfare stabiliti nella contrattazione aziendale.

Questo inserimento nel ccnl permetterà anche ai datori

L'ACCORDO IN PILLOLE

Cinque i punti salienti dell'accordo firmato da Mario Mantovani, presidente Manageritalia, e Donatella Prampolini, presidente della Commissione sindacale Confcommercio:

1

NASCITA DI UN SISTEMA BILATERALE DI POLITICHE ATTIVE con un contributo di 2.500 euro a carico dell'azienda per ogni dirigente licenziato per la costruzione di percorsi di supporto alla transizione professionale (sostituisce il voucher outplacement facoltativo);

2

ATTIVAZIONE DELLA PIATTAFORMA DI WELFARE AZIENDALE, integrata con i fondi contrattuali, per coprire esigenze sempre più personalizzate, che estende le opportunità fiscali e commerciali anche alle piccole imprese con un solo dirigente;

3

RAFFORZAMENTO DELLA LONG TERM CARE, che consentirà al Fasdac d'integrare, con servizi e prestazioni di cura, la rendita dalla garanzia assicurativa presente nel contratto dal 2001;

4

CONSOLIDAMENTO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE e, in prospettiva, nuove possibili integrazioni derivanti dalla piattaforma;

5

PREVISIONE DI UNA POLIZZA COLLETTIVA CHE COPRA GLI INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI, come già previsto obbligatoriamente dal contratto, ma con maggiori vantaggi pratici ed economici per aziende e dirigenti.

di lavoro che impiegano un unico dirigente di garantirgli l'opportunità del welfare aziendale.

Oltre ai servizi di welfare previsti dagli artt. 51 e 100 del Tuir, ormai noti a chi utilizza tale opportunità, la vera novità è rappresentata dal ruolo complementare rispetto alle prestazioni garantite dagli enti e dai fondi contrattuali. Si potrà ad esempio incrementare la posizione individuale del Fondo Mario Negri, acquistare una polizza integrativa del Fasdac, frequentare un master e corsi di formazione aggiuntivi al Cfmt.

Le parti si sono impegnate a incontrarsi entro novembre per definire le modalità applicative del nuovo articolo e disciplinare l'erogazione dei servizi di welfare per il dirigente e i suoi familiari.

Assistenza sanitaria integrativa - Fasdac



Dal 1° ottobre 2021, i servizi di Long term care vengono affidati al Fasdac. Il Fondo analizzerà le esigenze pratiche collegate alla perdita dell'autosufficienza, per garantire un orientamento alle persone e ai familiari che si trovano in questa grave situazione, e servizi dedicati, che si sommeranno alla rendita garantita dalla copertura assicurativa collettiva.

Associazione Antonio Pastore



Sempre a decorrere dal 1° ottobre di quest'anno, il contributo aziendale a favore dell'Associazione Antonio Pastore passerà da 4.803,05 a 4.296,45 euro. La differenza è data dai 300 euro di capitalizzazione assegnati al Fondo Mario Negri e dai 206,60 euro della copertura Long term care che diverrà di competenza del Fasdac.

L'Associazione Antonio Pastore proporrà inoltre, su incarico delle parti, il finanziamento di una polizza collettiva per garantire la copertura assicurativa degli infortuni prevista dall'art. 18, comma 7, del ccnl, oggi gestita singolarmente dalle aziende. Questo allo scopo di semplificarla e garantire l'osservanza delle tutele stabilite dal ccnl in caso di infortunio professionale ed extra profes-

sionale, con vantaggi economici per le imprese. Entro novembre, le parti firmatarie si incontreranno per verificare le proposte dell'Associazione Antonio Pastore.

Previdenza complementare - Fondo Mario Negri



Il risparmio previdenziale è stato ristrutturato spostando, a decorrere dal 1° ottobre 2021, 300 euro annui dalla garanzia mista a premio unico ricorrente con rivalutazione annua del capitale della Convenzione Antonio Pastore al contributo aziendale ordinario del Fondo Mario Negri, integralmente deducibile.

Il contributo integrativo aziendale per gli anni 2020/2021 è stato incrementato in linea con il piano attuariale di riequilibrio del Fondo e con le disposizioni della Covip.

Il contributo integrativo aziendale per gli anni 2020/2021 è stato incrementato in linea con il piano attuariale di riequilibrio del Fondo e con le disposizioni della Covip.

Decorrenza preavviso di licenziamento e dimissioni

Sia per il caso di dimissioni che per il licenziamento sono stati uniformati i criteri di determinazione della decorrenza del preavviso con le previsioni contenute nel ccnl del personale dipendente.

A partire dal 1° luglio di quest'anno, la decorrenza del preavviso non sarà più dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è stata ricevuta la comunicazione di dimissioni/licenziamento, ma dal giorno 16 del mese in corso in caso di comunicazioni ricevute dal 1° al 15° giorno del mese; dal primo giorno del mese successivo in caso di comunicazioni ricevute dal giorno 16 alla fine del mese.

Permane l'obbligo di retribuire anche la frazione di mese di cessazione antecedente la decorrenza del preavviso.

Decorrenza e durata dell'accordo

L'accordo decorre dal 1° gennaio 2020, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, e scade il 31 dicembre 2021. Le novità illustrate sono comunque introdotte a titolo permanente.

Il testo dell'accordo:  <https://bit.ly/Accordo-16giu21> ■