

Roma, 22 luglio 2016

Accordo del 21 luglio 2016 per i dirigenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi

Il 21 luglio 2016, a seguito di una lunga e difficile trattativa, è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del ccnl di rinnovo del ccnl 31 luglio 2013 e successive modificazioni, per i dirigenti di aziende commerciali, della distribuzione e dei servizi.

La sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, in un periodo storico in cui si cerca di mettere in dubbio l'utilità della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, è già di per sé un risultato da non sottovalutare.

Manageritalia intende ribadire la funzione sociale ed economica svolta da un efficace e solido modello contrattuale, come riteniamo sia quello negoziato per i dirigenti delle aziende del terziario

Vogliamo quindi intervenire nel dibattito sulla contrattazione e condividere i positivi risultati del modello di bilateralità della dirigenza, promuovere un modello moderno di contrattazione e ribadire la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro quale strumento in grado di dare una risposta efficace per quanto riguarda il miglioramento della produttività, la crescita dell'occupazione e la costruzione di un welfare integrativo sostenibile e inclusivo, anche in quanto improntato sulla solidarietà. Illustriamo di seguito i contenuti dell'accordo.

Aumento retributivo e minimo contrattuale

Per il biennio 2017/2018 è stato stabilito un aumento retributivo a regime pari a euro 350,00 mensili lordi, assorbibile solo da elementi individuali corrisposti espressamente con tale clausola. Tenendo conto della situazione economica, le Parti hanno concordato di non prevedere nessun incremento retributivo per il 2016.

Gli aumenti mensili lordi verranno corrisposti con le seguenti decorrenze e nelle misure di seguito illustrate:

- 80,00 euro, a decorrere dal 1° gennaio 2017;
- 100,00 euro, a decorrere dal 1° gennaio 2018;
- 170 euro, a decorrere dal 1° dicembre 2018.

Gli aumenti retributivi non incrementano il minimo contrattuale mensile, che viene quindi confermato nella misura di euro 3.890,00 lordi.

Previdenza complementare – Fondo Mario Negri

Si è stabilito un adeguamento della contribuzione a favore della previdenza complementare gestita al Fondo Mario Negri, come indicato nella tabella:

Per dirigenti ordinari:

Incrementi 2015-18	2015	2016	2017	2018	totale
Ordinario azienda	0,00	136,22	136,21	142,14	414,57
Integrativo azienda	23,69	23,69	23,69	23,69	94,76
Maggior costo aziendale annuo	23,69	159,91	159,90	165,83	509,33

Per assunzioni con agevolazioni contributive:

Ordinario azienda	0,00	41,45	47,38	47,38	136,21
Integrativo azienda	23,69	23,69	23,69	23,69	94,76
Maggior costo aziendale annuo	23,69	65,14	71,07	71,07	230,97

Le aziende, dovranno versare al Fondo il conseguente conguaglio relativo ai contributi dovuti per il 2015 e la prima metà del 2016, entro la scadenza del 10 ottobre 2016.

Assistenza sanitaria integrativa – Fasdac

Le parti hanno stabilito di adeguare il contributo a carico del datore di lavoro a favore della gestione dirigenti pensionati. Come illustrato nella seguente tabella.

anno	%	contributo	aumento
2016	2,51	1.153,09	22,97
2018	2,56	1.176,06	22,97
Incremento complessivo a regime:			45,94

Conseguentemente, il contributo a carico dei dirigenti pensionati Fasdac sarà pari a 2.032,00 annui per il 2016 ed a 2.054,00 per il 2018.

Il conguaglio dei contributi relativi alla prima metà del 2016 sarà versato entro la scadenza del 10 ottobre 2016.

Agevolazioni contributive in base all'età e alla tipologia di contratto

Le agevolazioni contributive relative all'assunzione e nomina di dirigenti sulla base dell'età di nomina, di dirigenti privi di occupazione e di dirigenti con contratto a tempo determinato, sono state mantenute dall'accordo di rinnovo, ma con alcune modifiche ai requisiti anagrafici e alla loro durata, che si applicheranno a decorrere dalle assunzioni/nomine dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Pertanto, la contribuzione ridotta a favore del Fondo Mario Negri e dell'Associazione Antonio Pastore, potrà essere applicata ai dirigenti assunti o nominati:

- fino a 40 anni di età per un periodo massimo di 4 anni;
- da 41 a 45 anni, per un periodo massimo di 3 anni;
- da 46 e fino al compimento dei 48 anni, per un periodo massimo di 2 anni;
- disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti, per un periodo massimo di un anno.

Per quanto riguarda i temporary manager, l'agevolazione può essere usufruita indipendentemente dall'età anagrafica del dirigente, per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto a termine, e per un periodo massimo di due anni. L'agevolazione non si applica ai contratti di durata inferiore ad un anno.

Agevolazioni contributive in base al reddito

A titolo sperimentale e limitatamente al periodo di vigenza del ccnl, per favorire la nomina e/o assunzione di quelle figure dirigenziali che, sostanzialmente per motivi di costo, operano al di fuori dell'ambito di applicazione del ccnl, abbiamo proposto alla nostra controparte datoriale di introdurre una nuova formula agevolata di iscrizione ai Fondi di previdenza, assistenza sanitaria e formazione.

A tale figura dirigenziale verrà applicato il ccnl nella sua interezza, con alcune deroghe con riferimento alla normativa sulla previdenza complementare e sulla previdenza integrativa individuale.

In particolare:

- a) l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare Mario Negri avviene tramite una quota minima di contribuzione ordinaria a carico del datore di lavoro e l'eventuale conferimento volontario del TFR da parte del dirigente.
- b) l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione, per l'intera durata dell'agevolazione, degli obblighi contributivi di cui all'articolo 26 del ccnl, con conseguente assenza delle relative coperture assicurative.

L'agevolazione, che può avere una durata massima di tre anni dalla data di assunzione o nomina, può essere fruita solo una volta nella carriera lavorativa del dirigente ed è limitata ai soli casi di nomina e/o assunzione di dirigenti la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro annui.

A differenza delle agevolazioni di cui al punto precedente, non sono previsti requisiti di età per potervi accedere.

Nel caso in cui la retribuzione del dirigente dovesse superare il suddetto limite nel corso del triennio di durata massima dell'applicazione dell'agevolazione, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID.

Al verificarsi di tale ipotesi, per un periodo massimo di un anno, al dirigente potranno applicarsi le altre agevolazioni contributive previste all'articolo 28, sussistendo i requisiti anagrafici previsti.

Anche nell'ipotesi di permanenza nella classe di contribuzione per l'intero periodo massimo di tre anni dalla data di nomina e/o di assunzione, sarà possibile applicare la contribuzione di cui all'articolo 28, ove sussistano i requisiti anagrafici e per la durata stabilita a seconda dei casi, oppure applicare la contribuzione ordinaria.

Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

La norma di cui all'articolo 29 del ccnl, originariamente riferita ai dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti, è stata estesa ai disoccupati di età non inferiore a 48 anni.

Politiche Attive e tutele in caso di cessazione

Si è inteso ricondurre le competenze acquisite negli ultimi anni con le iniziative di derivazione contrattuale volte alla ricollocazione dei manager privi di occupazione, in un percorso dedicato e sostenibile dove potersi occupare in maniera permanente delle problematiche relative alle Politiche attive.

Il finanziamento del percorso volto alla ricollocazione o all'avvio di una attività imprenditoriale avverrà tramite un voucher di 5.000 euro, che il datore di lavoro erogherà su richiesta del dirigente, da formularsi entro 12 mesi dalla cessazione, ove questa avvenga per licenziamento non per giusta causa o per risoluzione consensuale sancita nelle sedi conciliative.

Per mantenere la competitività del nostro modello contrattuale, si è reso, inoltre necessario intervenire anche sui termini di preavviso di licenziamento e sulla determinazione delle indennità risarcitorie, dovute in caso di licenziamento ingiustificato. Le modifiche stabilite si applicheranno ai licenziamenti che saranno comminati a decorrere dal 1° settembre 2016 in avanti.

Riportiamo di seguito i nuovi criteri di definizione delle mensilità di preavviso di licenziamento, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica:

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;
- 8 mesi: oltre quattro e fino a 10 anni di servizio;
- 10 mesi: oltre 10 e fino a 15 anni di servizio;
- 12 mesi: oltre 15 anni di servizio.

Per quanto riguarda, invece, l'indennità risarcitoria per licenziamento ingiustificato, da calcolarsi sempre in relazione all'anzianità di servizio, le nuove misure saranno le seguenti:

- da 4 a 8 mesi, fino a 4 anni di servizio;
- da 6 a 12 mesi, oltre 4 e fino a 6 anni di servizio;
- da 8 a 14 mesi, oltre 6 e fino a 10 anni di servizio;
- da 10 a 16 mesi, oltre 10 e fino a 15 anni di servizio;
- da 12 a 18 mesi, oltre 15 anni di servizio.

In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a dodici anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure:

- 4 mensilità per coloro che hanno una età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno una età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

Sono, inoltre, stati modificati i criteri di calcolo dell'indennità risarcitoria che verrà determinata sull'ultima retribuzione mensile lorda, comprensiva:

- del valore convenzionale imponibile dell'eventuale retribuzione in natura (fringe benefits);
- dei corrispondenti ratei delle mensilità supplementari (13ma e 14ma);
- dell'eventuale retribuzione variabile, come media degli emolumenti corrisposti nei 36 mesi precedenti o nel minor periodo di servizio prestato;
- degli effetti sul trattamento di fine rapporto.

Malattia

E' stata rivista la normativa che disciplina la malattia, inserendo maggiori tutele per gli eventi che hanno carattere di particolare gravità (passando da 12 a 14 mesi) e, contestualmente, diminuendo il periodo di comporto da 12 a 8 mesi per anno solare, ritenuti ampiamente sufficienti a tutelare il dirigente in caso di malattie meno gravi.

Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo si trovino in situazione di malattia, le nuove previsioni troveranno applicazione a decorrere dal 15 settembre 2016.

Produttività e benessere

È stato infine inserito un articolo denominato "Produttività e Benessere", con lo scopo di promuovere e sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.

Decorrenza e durata

L'accordo decorre dal 1° gennaio 2015, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2018.