confetra
Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica
00198 Roma - via Panama 62 – tel.068559151-3337909556 - fax 068415576
e-mail: confetra@confetra.com - https://www.confetra.com

Roma, 18 maggio 2023

Circolare n. 112/2023

Oggetto: Lavoro – Rinnovo CCNL dirigenti – Accordo del 18.5.2023.

Confetra e Manageritalia hanno rinnovato il CCNL dirigenti che era scaduto il 31 dicembre 2018 ed era stato successivamente prorogato fino a tutto il 2021. L'accordo di rinnovo fa seguito a quello del 12 luglio 2021 che, oltre a stabilire la proroga, aveva anche introdotto significative innovazioni di natura normativa.

Di seguito si evidenziano i punti principali del rinnovo che interviene principalmente sugli aspetti economici.

Una tantum – A copertura del periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2022 ai dirigenti in forza al 18 maggio 2023 (data di stipula dell'accordo di rinnovo) dovrà essere corrisposto un importo una tantum di 1.500 euro lordi a titolo di arretrati retributivi e quindi da assoggettare a contribuzione ordinaria e a tassazione separata. L'importo in questione dovrà essere erogato in 2 rate di cui:

- 700 euro con la retribuzione di giugno 2023
- 800 euro con la retribuzione di novembre 2023

L'una tantum, che ai dirigenti assunti nel corso del 2022 sarà erogata pro quota, non è utile agli effetti del computo del TFR né di alcun istituto contrattuale; nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in data antecedente l'erogazione delle rate l'importo totale o residuo sarà erogato con le competenze di fine rapporto.

Aumenti – E' stato convenuto un aumento mensile a regime di 450 euro lordi da corrispondere in 3 rate alle seguenti scadenze:

- 150 dall'1 dicembre 2023
- 150 dall'1 luglio 2024
- 150 dall'1 luglio 2025

Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2019, ad eccezione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

Retribuzione minima di fatto – Per effetto dei suddetti aumenti l'ammontare della retribuzione minima mensile di fatto sarà pari a 3.950 euro lordi (attualmente 3.800 euro) a decorrere dall'1 dicembre 2023, a 4.100 euro a decorrere dall'1 luglio 2024 e a 4.250 euro a decorrere dall'1 luglio 2025.

Come è noto tale importo, che ha sostituito da tempo il vecchio minimo contrattuale, costituisce la soglia minima di retribuzione mensile comunque composta da riconoscere al dirigente.

Welfare – A titolo sperimentale per le sole annualità 2024 e 2025 le aziende dovranno corrispondere all'1 gennaio di ciascun anno per ogni dirigente un contributo welfare di 1.300 euro annui spendibili in beni e servizi tramite l'apposita Piattaforma realizzata dal CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario). Verranno fornite in tempo utile, indicativamente nel prossimo mese di ottobre, le opportune istruzioni per il conferimento del contributo in questione alla Piattaforma.

Per consentire la pratica realizzazione della Piattaforma di welfare contrattuale per il biennio 2024/2025 il contributo annuo al CFMT sarà aumentato di 50 euro, di cui 25 a carico del datore di lavoro e 25 a carico del dirigente.

Fondo Mario Negri – Anche per il biennio 2024/2025 il contributo aziendale al Fondo Mario Negri sarà adeguato per un importo annuo pari a 23,69 euro per ciascun anno. Tale adeguamento è necessario per garantire al Fondo il rispetto del piano di riallineamento per passare dal sistema a *ripartizione* a quello *a capitalizzazione* come imposto dalla normativa sulla previdenza complementare.

Durata – Il nuovo CCNL decorre dall'1 gennaio 2022 ed avrà durata fino al 31 dicembre 2025.

Fabio Marrocco
Codirettore

Per riferimenti confronta circ.ri conf.li n.64/2023 e 210/2021
Allegato uno
M/t

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 18 DICEMBRE 2013 E SUCCESSIVE MODIFICHE PER I DIRIGENTI DI AZIENDE DI AUTOTRASPORTO E SPEDIZIONE MERCI, DI SERVIZI LOGISTICI E DI TRASPORTO COMBINATO

L'anno 2023, il giorno 18 del mese di maggio in Roma,

tra

CONFETRA – Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica

e

MANAGERITALIA – Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato

Premesso che le Parti:

- condividono il principio dell'unicità del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti, sulla base del quale il contratto viene applicato nella sua interezza come strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che lo adottano esplicitamente o lo recepiscono implicitamente mediante la sua applicazione, e per i rispettivi dirigenti, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico – normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative;

- condividono, altresì, l'importanza della bilateralità, come opportunità per le imprese e i loro dirigenti, riconfermando che debba rappresentare un modello evoluto di confronto, partecipazione e condivisione per diffondere una cultura della rappresentanza che affermi la centralità delle imprese e dei loro dirigenti;

- riaffermano la volontà di proseguire nella valorizzazione del welfare contrattuale e di voler rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni, la massima attenzione alla sostenibilità, all'efficacia futura dei Fondi, al miglioramento continuo dell'efficienza nel loro funzionamento, alla qualità dell'offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, dimostrando in tal modo di guardare al futuro con attenzione e responsabilità, nel solco di una storia di condivisione di puntuali riforme che nel tempo hanno garantito, con una visione coraggiosa, il costante adeguamento degli strumenti di welfare ai cambiamenti intervenuti

Tutto ciò premesso,

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 18 dicembre 2013 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione merci, di servizi logistici e di trasporto combinato, che va considerato congiuntamente all'accordo 12 luglio 2021, per la parte normativa.

Art. 1 - Una tantum

1. A integrale copertura periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo "una tantum" di euro 1.500,00 lordi, a titolo di arretrati retributivi, suddiviso in due tranches secondo le seguenti scadenze:

- 700,00 euro con la retribuzione di giugno 2023;
- 800,00 euro con la retribuzione di novembre 2023.

2. Ai dirigenti assunti nel periodo 1° gennaio 2022 – 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.

Articolo 2 – Aumento retributivo

1. 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

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2019, ad eccezione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

Art. 3 – Retribuzione mensile di fatto

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017 la retribuzione minima mensile di fatto del dirigente, comunque composta, di cui all'articolo 6, comma 2 del CCNL 18 dicembre 2013, non può in ogni caso essere inferiore a euro 3.800,00, a decorrere dal 1° dicembre 2023 a euro 3.950,00, a decorrere dal 1°luglio 2024 a euro 4.100,00, a decorrere dal 1° luglio 2025 a euro 4.250,00.

Articolo 4 – Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

L'articolo 22 del CCNL è modificato come segue:

"Art. 22 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)

1. A decorrere dal 1° gennaio 1996, a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di aderire alle attività del Centro di formazione management del terziario, allo 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. I dirigenti di prima nomina hanno diritto a un numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi concordando con le aziende le aree di intervento e di approfondimento necessarie per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale.

6. 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 22-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 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Con la stessa decorrenza indicata al comma 9, è abrogato l'art. 35 del CCNL 18 dicembre 2013 e del CCNL 10 novembre 2016".

L'articolo 22 bis, introdotto nel CCNL dall'accordo del 12 luglio 2021 è sostituito dal seguente:

"Art. 22 bis - Servizi di Welfare per il dirigente ed i 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'articolo 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 1.300,00 (milletrecento/00) Euro 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.

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".

<u>Articolo 5 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)</u>

L'articolo 25 del CCNL è modificato come segue:

"Art. 25 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)"

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è 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.

2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al 12,86%[1] a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,39% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale [2]. Tale contributo è elevato al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024, al 2,47% dal 1° gennaio 2025.

7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti come definiti al successivo articolo 28, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13% [3] della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.

10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

13. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli organi di amministrazione del Fondo stesso".

Art. 6 - Decorrenza e durata

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2025.

---

[1] Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007; all'11,15% dal 2008; all'11,35% dal 2009; all'11,65% dal 2010; al 12,35% dal 2018.

[2] Il contributo integrativo è pari è pari all'1,48% a decorrere dal 1° gennaio 2003; all'1,50% dal 2004; all'1,52% dal 2005; all'1,54% dal 2006; all'1,74% dal 2007; all'1,76% dal 2008; all'1,78% dal 2009; all'1,80% dal 2010; all'1,84% dal 2011; all'1,87% dal 2012; all'1,91% dal 2013; all'1,95% dal 2014; all'1,99% dal 2015; al 2,03% dal 2016; al 2,07% dal 2017; al 2,11% dal 2018; al 2,15% dal 2019; al 2,19% dal 2020; al 2,31% dal 2021; al 2,35% dal 2022.

[3] Contributo pari al 2,84% a decorrere dal 1° gennaio 2004; al 3,00% dal 2007; al 3,30% dal 2008; al 3,60% dal 2009; al 3,90% dal 2010; al 3,97% dal 2016; al 4,05% dal 2017.

2. Le Parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31 dicembre 2025, in modo da rinnovare tempestivamente il CCNL, anche con riferimento alla sperimentalità della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 22 bis del CCNL.

3. Le Parti si impegnano a sottoscrivere, entro il mese di dicembre 2023, un nuovo Testo Unico contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFETRA

MANAGERITALIA