

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n.55-2025

Oggetto: Rinnovo contrattuale Dirigente Aziende Terziario

Il 5 novembre 2025 tra Manageritalia e Confcommercio – Imprese per l'Italia è stato sottoscritto l'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi, in anticipo sulla scadenza prevista al 31 dicembre 2025.

Il contratto rinnovato **decorre dal 1° gennaio 2026** ed avrà efficacia temporale **fino al 31 dicembre 2028**.

Di seguito si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Aumenti retributivi e nuovo minimo contrattuale;
- Welfare;
- Aggiornamento e formazione professionale;
- Previdenza complementare;
- Garanzia infortuni Antonio Pastore;
- Agevolazione contributive;
- Invecchiamento attivo;
- Politiche attive per la ricollocazione;
- Licenziamento;
- Genitorialità;
- Gravi patologie.

Aumenti retributivi e nuovo minimo contrattuale

Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 800 da erogare in n.3 tranches:

- euro 320,00 mensili **dal 1° gennaio 2026**;
- euro 260,00 mensili **dal 1° gennaio 2027**;
- euro 220,00 mensili **dal 1° gennaio 2028**.

Per effetto degli aumenti retributivi, il minimo contrattuale mensile fissato in euro 4.340,00 a decorrere dal 1° luglio 2025, sarà incrementato, comprendendo gli aumenti retributivi ivi indicati. Pertanto:

- a decorrere dal 1° gennaio 2026 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 4.660,00;
- a decorrere dal 1° gennaio 2027 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 4.920,00;
- a decorrere dal 1° gennaio 2028 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 5.140,00.

Gli incrementi del minimo contrattuale mensile non possono essere computati in riduzione o a compensazione di trattamenti individuali già in essere, con la sola eccezione delle somme erogate, successivamente al 31 luglio 2025, a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali o espressamente concesse al fine di garantire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Dr. Paolo Dalmaschio

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

Welfare

Le Parti convengono di dare continuità alle previsioni di cui all'articolo 23 del CCNL 12 aprile 2023 e successive modificazioni.

Per il triennio 2026-2028, verrà quindi riconosciuto dalle aziende un credito welfare contrattuale di un valore **minimo pari a 1.500,00 euro annui**, secondo i criteri indicati ai commi 4 e 5 dell'articolo 23 medesimo.

Nel caso in cui un dirigente, a fine 2025, non abbia speso tutto o parte del contributo welfare previsto dal CCNL del 12 aprile 2023, potrà scegliere se rinviare il credito all'anno successivo oppure destinarlo al Fondo Mario Negri. In caso di mancata comunicazione in merito alla destinazione dell'importo welfare residuo al 31.12.2025, lo stesso verrà riaccreditato nel 2026. Analogo trattamento sarà riservato ai crediti welfare non fruiti con riferimento agli anni 2026, 2027 e 2028.

Le Parti si impegnano ad arricchire progressivamente l'offerta **della Piattaforma Welfare del CFMT**, con particolare attenzione all'integrazione e al potenziamento degli strumenti di welfare, indirizzando la ricerca ai servizi relativi alla previdenza complementare, alla tutela sanitaria, all'istruzione e alle formule di assistenza personale e familiare, al fine di garantire al dirigente il più ampio sostegno possibile sia nella sfera professionale sia in quella privata.

Aggiornamento e formazione professionale

Con riferimento all'aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT), l'accordo dispone una riduzione del costo di gestione della Piattaforma, attualmente pari a 50,00 euro annui. Pertanto, per le annualità 2026, 2027 e 2028 l'incremento del contributo annuo sarà pari a 36,00 euro (in luogo dei previgenti 50,00 euro), di cui 18,00 euro a carico del datore di lavoro e 18,00 euro a carico del dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2028, il contributo annuo sarà pari a:

- 308,00 euro a carico del datore di lavoro;
- 148,00 euro a carico del dirigente.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i datori di lavoro assumono l'impegno a favorire, in maniera continua e permanente, le iniziative di autoformazione (inerenti al ruolo e alle responsabilità ricoperte dal dirigente).

Previdenza complementare

Sulla base del piano di riequilibrio approvato dalla Covip, le Parti hanno convenuto un adeguamento del contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale per il Fondo Mario Negri, a carico del datore di lavoro, che viene innalzato dall'attuale 2,47% della retribuzione convenzionale annua al:

- 2,52% a decorrere **dal 1° gennaio 2026**;
- 2,57% a decorrere **dal 1° gennaio 2027**;
- 2,62% a decorrere **dal 1° gennaio 2028**.

Inoltre, si è concordato di incrementare la compartecipazione del dirigente alla previdenza complementare, tramite un aumento del contributo ordinario a carico del dirigente che, a partire dal 1° gennaio 2026 passerà **dall'attuale 1% al 2%** rispetto alla retribuzione convenzionale annua (fissata dal comma 8 dell'art. 27 del CCNL a 59.224,54 euro).

Quindi, come precisato da Confcommercio nella Comunicazione n. 37 del 5 novembre 2025, la quota di compartecipazione a carico del dirigente passerà dagli attuali 592,25 euro a 1.184,49 euro annui.

Garanzia infortuni Antonio Pastore

Le Parti concordano un adeguamento del contributo a finanziamento della Garanzia Infortuni Pastore, a decorrere dal periodo contributivo relativo **al quarto trimestre 2025**, ossia, per il pagamento del quale è prevista la scadenza del 10 gennaio 2026, il premio è fissato nella misura di euro 560,00 annui per assicurato (rispetto agli attuali 140 euro annui). Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente (art. 28, comma 3 del CCNL), sarà, a regime, **pari ad euro 5.321,26 annui**.

Le Parti concordano, altresì, di modificare, **a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'articolo 18** come segue:

“Art. 18 - Malattia e infortunio”

Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri, nelle modalità definite nei Contratti di assicurazione stipulati dall'Associazione Pastore, previsti dall'art. 28 comma 2, quanto segue:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
- b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

A decorrere **dal 1° gennaio 2026**, con riferimento alla tutela assicurativa di cui al punto b) del comma 7 del presente articolo viene fissato un limite minimo di invalidità pari al 3% ed una franchigia di tre punti percentuali per le invalidità superiori al 3% e fino al 10%, nel caso in cui esse derivino da infortunio extraprofessionale.

Agevolazione contributive

Si è provveduto alla rimodulazione della normativa contrattuale riguardante le agevolazioni contributive (art. 30 del CCNL) applicate dal Fondo Mario Negri e dall'Associazione Antonio Pastore, anche per incentivare l'inserimento di dirigenti all'interno delle PMI.

Tali agevolazioni (applicate ai dirigenti assunti o nominati) non seguono più il criterio temporale legato all'età anagrafica del dirigente, ma d'ora in poi, potranno essere usufruite per una sola volta nell'arco della carriera lavorativa.

Quindi, i benefici potranno essere riconosciuti **per un massimo di 2 anni, elevati a 3 anni** in caso di contratti a termine stipulati ex art. 9 dell'Accordo 5 novembre 2025 (invecchiamento attivo). Viene soppressa l'agevolazione contributiva relativa alle aziende che assumano il dirigente di età non inferiore a 48 anni compiuti (art. 31, comma 1, ultimo punto del CCNL).

Le Parti intendono salvaguardare eventuali condizioni di impegno di assunzione/nomina a contribuzione agevolata già formalmente concordate alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo e, inoltre, assumono l'impegno a monitorare gli effetti delle suddette modifiche e ad intervenire qualora il rapporto tra dirigenti assunti o nominati con contribuzione agevolata e i dirigenti a cui viene applicata la contribuzione ordinaria dovesse risultare superiore al 15%.

Infine, si evidenzia che i suddetti nuovi criteri delle agevolazioni contributive trovano applicazione anche rispetto ai Temporary manager.

Invecchiamento attivo

Al fine di mantenere la stabilità occupazionale dei dirigenti senior e favorire il ricambio generazionale apicale, ai dirigenti con un'età anagrafica fino a tre anni inferiore rispetto all'età pensionabile di vecchiaia, il cui rapporto di lavoro risulti cessato per qualsivoglia motivazione, viene data la possibilità di stipulare un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale, con assegnazione di specifiche funzioni di tutoraggio e mentoring.

I contratti individuali dovranno, ai fini della loro piena validità, essere:

- stipulati presso le Associazioni territoriali di Manageritalia o le Associazioni territoriali di Confcommercio che ne attesteranno l'avvenuta sottoscrizione ai sensi del presente articolo;
- applicata, per una sola volta per ogni dirigente, l'agevolazione contributiva di cui all'articolo 30, commi dall'1 al 3 del CCNL per un massimo di tre anni, anche nel caso in cui le agevolazioni contributive contrattuali siano state già utilizzate in precedenti rapporti di lavoro.

In caso di cessazione anticipata del contratto a termine, salvo il caso della giusta causa, al dirigente è dovuto un indennizzo pari alle mensilità che decorrono dalla data di cessazione alla data in cui il contratto di lavoro avrebbe avuto termine, determinata secondo quanto disposto dai commi 7, 12 e 13 dell'articolo 41 del CCNL.

Nel caso in cui il contratto sottoscritto sia anche a tempo parziale, l'indennità in parola verrà calcolata prendendo a riferimento la retribuzione riparametrata al tempo pieno.

Politiche attive per la ricollocazione

Dal 1° gennaio 2026 il contributo corrisposto **dal datore di lavoro al CFMT** per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti, nell'ipotesi 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, viene fissato **in 2.000,00 euro** (in luogo degli attuali 2.500,00 euro). Con la stessa decorrenza, **nelle tipologie di cessazione** da cui deriva il suddetto obbligo contributivo sono **incluse le risoluzioni consensuali**.

Di conseguenza viene modificato l'Allegato H quinquies al Testo Unico 12 aprile 2023.

Per tale tipologia di risoluzione del rapporto di lavoro il contributo non è dovuto per i dirigenti **che alla data di cessazione abbiano compiuto i 64 anni di età**.

Licenziamento

Ai sensi dell'art. 22, comma 8, del presente CCNL, il datore di lavoro liquiderà **al CFMT**, per ogni dirigente licenziato un contributo **pari a euro 2.000**.

Genitorialità

Al fine di contrastare il fenomeno della denatalità nel nostro Paese, promuovere un ruolo maggiormente attivo dei padri e dare sostegno alle neomamme facilitando il loro rientro al lavoro, le Parti si impegnano a sostenere il programma **"Un Fiocco in Azienda"** sulla base di specifiche intese che saranno formalizzate a latere del presente accordo.

Dr. Paolo Dalmaschio

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

Gravi patologie

A decorrere dal 1° gennaio 2026, all'articolo 19 del CCNL 12 aprile 2023 viene aggiunto il seguente comma 4bis, ossia:

“per i dirigenti che, ai sensi dell’articolo 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106, usufruiscono del congedo non retribuito fino ad un massimo di 24 mesi, continuativi o frazionati, a causa dell’insorgere di malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari ad almeno il 74%, è dovuta, a totale carico del datore e per l’intero periodo di fruizione del congedo, la contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa FASDAC”.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

Bergamo, 12 novembre 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio