

Informativa accordo del 5 novembre 2025 di rinnovo del CCNL per i dirigenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Manageritalia e Confcommercio – Imprese per l'Italia hanno 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. Una firma anticipata che testimonia la volontà delle Parti di dare continuità e dignità alla contrattazione collettiva, fornendo certezze ai manager, che vedono tutelato il proprio potere d'acquisto in un contesto economico ancora incerto, e alle imprese, che possono programmare con maggiore efficacia i costi del lavoro, senza dover ricorrere a misure transitorie o compensative.

Le Parti si sono concentrate sulla difesa e la valorizzazione della contrattazione collettiva di qualità e, sotto questo aspetto, il rispetto delle scadenze contrattuali e l'introduzione di elementi innovativi ed al passo con i tempi, con un forte senso di responsabilità e una visione lungimirante, risultano essere degli importanti punti di forza.

Illustriamo i punti principali dell'accordo:

- **Trattamento economico**

È stato definito un aumento mensile lordo a regime pari a 800 euro, suddiviso in tre tranches:

- 320 euro dal 1° gennaio 2026
- 260 euro dal 1° gennaio 2027
- 220 euro dal 1° gennaio 2028.

I suddetti aumenti retributivi andranno ad incrementare il minimo contrattuale mensile. Tali incrementi 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.

- **Piattaforma welfare CFMT**

Grande rilievo è stato dato al rafforzamento del welfare contrattuale, in linea con un modello sempre più personalizzato e inclusivo.

FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI,
QUADRI, EXECUTIVE PROFESSIONAL
DEL COMMERCIO, TRASPORTI, TURISMO,
SERVIZI, TERZIARIO AVANZATO

SEDE ROMA

Via Orazio 31
00193 Roma, Italia
Tel. 06684016 - Fax 066781794

UFFICIO DI MILANO

Via A. Stoppani 6
20129 Milano, Italia
Tel. 0229409078 - Fax 0229409836

c.f. 80078730589

manageritalia@manageritalia.it
www.manageritalia.it

In aggiunta agli aumenti retributivi è stato, infatti, riconosciuto un credito welfare pari a 1.500 euro annui per il triennio 2026/2028, con un impegno delle Parti a continuare ad arricchire progressivamente l'offerta di servizi all'interno della Piattaforma welfare CFMT.

Viene inoltre ridotto a 36,00 annui (18,00 a carico del datore di lavoro e 18,00 a carico del datore) il costo di gestione della Piattaforma, attualmente pari a 50 euro annui.

- **Fondo Mario Negri**

In ottemperanza al Piano di riequilibrio approvato dalla Covip, viene adeguato il contributo integrativo aziendale al Fondo Mario Negri, elevandolo dall'attuale 2,47% al 2,52%, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al 2,57%, a decorrere dal 1° gennaio 2027 ed infine, al 2,62% a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Si è, inoltre, concordato di incrementare la compartecipazione del dirigente alla previdenza complementare, tramite un aumento del contributo ordinario a carico del dirigente che, dal 1° gennaio 2026, passerà dagli attuali 592,25 a 1.184,49 euro annui. Poiché, le trattenute a carico del dirigente versate al Fondo Mario Negri diminuiscono l'imponibile fiscale, tale modifica contrattuale si risolverà in un minore netto stimato in 28 euro mensili, sulle 12 mensilità effettive, trattenuta che sarà, poi, ampiamente compensata in fase di liquidazione delle prestazioni da parte del Fondo, in considerazione del trattamento fiscale agevolato riservato alle stesse.

- **Garanzia Infortuni Antonio Pastore:**

Decorso il primo periodo di test della nuova garanzia contrattuale che interviene in caso di infortunio professionale ed extra professionale, ai sensi dell'articolo 18, comma 7 del CCNL, si è concordato di incrementare il premio a carico delle aziende di un importo pari a 150,00 euro annui. Il premio passerà, quindi, dagli attuali 410,00 a 560,00 euro annui per assicurato. È stata, altresì, introdotta una franchigia che verrà applicata ai rimborsi relativi ad infortuni extra professionali di lieve entità.

- **Agevolazioni contributive per l'assunzione e la nomina di dirigenti**

Per garantire equità e sostenibilità, si è stabilito di rimodulare e semplificare le agevolazioni contributive applicate dal Fondo Mario Negri e dall'Associazione Antonio Pastore, che non saranno più legate all'età anagrafica e, d'ora in avanti, potranno essere usufruite solo una volta nell'ambito della carriera lavorativa del dirigente, per un periodo massimo di due anni.

I nuovi criteri si applicano anche ai Temporary manager e ai dirigenti privi di occupazione di età non inferiore a 48 anni, mentre rimane in vigore l'agevolazione contributiva in base al reddito.

Sono, naturalmente, fatti salvi i contratti già formalizzati alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Nella parte normativa, il rinnovo contiene anche misure pionieristiche sul piano sociale, in risposta ai cambiamenti demografici e alle esigenze di conciliazione delle esigenze di vita personale e familiare e lavoro:

- **Invecchiamento Attivo**

Per favorire il ricambio generazionale e non disperdere competenze, è stata introdotta una norma sperimentale che permetterà alle aziende di concordare – a condizioni agevolate – la permanenza dei dirigenti senior, per lo svolgimento di funzioni di tutoraggio e mentoring.

Si tratta di una norma volta a reinserire in azienda dirigenti senior che sono cessati per un qualsiasi motivo e che possono essere invogliati a stipulare un contratto a termine, anche a tempo parziale, con applicazione, per una sola volta per ogni dirigente, dell'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.

Tale agevolazione è riservata a contratti stipulati con dirigenti la cui età anagrafica fino a tre anni inferiore rispetto all'età pensionabile di vecchiaia, attualmente pari a 67 anni.

Viene infine disciplinato il trattamento dovuto ai dirigenti in caso di recesso anticipato da parte del datore di lavoro, rispetto al termine pattuito.

- **Politiche attive per la ricollocazione**

A decorrere dal 1° gennaio 2026, la tutela contrattuale viene estesa a tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, continuando ad essere escluse le dimissioni volontarie e le cessazioni per giusta causa, con contestuale riduzione del contributo aziendale dovuto al CFMT al momento della cessazione del rapporto di lavoro, che passa dagli attuali 2.500,00 euro a 2.000,00 euro, importo che si ritiene possa garantire l'inserimento a piani di supporto all'employability dei dirigenti.

- **Genitorialità**

Viene dato rilievo all'interno del CCNL al programma "Un Fiocco in Azienda", che le Parti si impegnano a sostenere con l'obiettivo di valorizzare il ruolo paterno e agevolare il rientro delle madri dopo la maternità.

- **Salute e inclusione**

A beneficio dei dirigenti affetti da gravi patologie invalidanti, è stato concordato il mantenimento della copertura sanitaria FASDAC per un massimo di 24 mesi, a carico del datore di lavoro, durante il congedo non retribuito che può essere richiesto, ai sensi dell'art. 1 della legge 106/2025, in aggiunta alle tutele contrattuali già in essere in caso di malattia.

- **Formazione continua**

Introdotta un impegno per i datori a sostenere anche iniziative di auto-formazione.

- **Equità e trasparenza**

Completano l'intesa l'introduzione di misure per la parità di genere, la trasparenza retributiva, il contrasto al dumping contrattuale e un impegno congiunto ad ampliare l'ambito di applicazione del contratto.

- **Scadenza e decorrenza**

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2026 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2028.

Rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti, cordiali saluti.

Il Segretario Generale
Massimo Fiaschi



Integrazione all’Ipotesi di accordo del 5 novembre 2025 di rinnovo del CCNL 12 aprile 2023 e successive modifiche per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi

L’anno 2025, il giorno 12 del mese di novembre in Roma,

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. – CONFCOMMERCIO - Imprese per l’Italia

e

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

Si è convenuto quanto segue:

A completamento delle modifiche ai commi dall’1 al 3 dell’articolo 30 del CCNL 12 aprile 2023 indicate all’articolo 7 dell’Ipotesi di accordo del 5 novembre 2025, con cui le Parti hanno stabilito di rimodulare, semplificandola, la normativa contrattuale che disciplina le agevolazioni contributive, si è successivamente convenuto di dare seguito all’impegno assunto al comma 11 dell’articolo 30 medesimo.

Conseguentemente, a decorrere dal 1° gennaio 2026, l’articolo 30 del CCNL 12 aprile 2023 è sostituito dal seguente:

“Art. 30 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti artt. 27 e 28, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell’articolo 27 comma 7 e 28, comma 5, secondo i criteri di seguito definiti.

2. La contribuzione di cui al precedente comma può essere applicata ai dirigenti, in fase di assunzione o nomina intervenute a decorrere dal 1° gennaio 2026, per una sola volta nell'arco della carriera lavorativa.

3. I benefici di cui ai commi precedenti hanno carattere temporaneo, per un massimo di due anni, elevati a tre anni in caso di contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo 9 dell'Ipotesi di Accordo del 5 novembre 2025 (Invecchiamento Attivo). Decorsi i periodi indicati al presente comma, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

4. A titolo sperimentale, per i dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° gennaio 2026, i datori di lavoro che intendano introdurre, per la prima volta, una figura dirigenziale nel loro organico possono usufruire di una particolare agevolazione con riferimento ai versamenti alla previdenza complementare (Fondo Mario Negri). Tale agevolazione si applica, per una durata massima di due anni dall'assunzione o nomina, ai dirigenti che percepiscono una retribuzione lorda omnicomprensiva non superiore al 3% della retribuzione minima contrattuale annuale di cui all'articolo 3 dell'Ipotesi di Accordo del 5 novembre 2025, riferita ad un contratto di lavoro full time.

Il regime agevolato di cui al presente comma è applicabile esclusivamente nelle aziende che, al momento dell'assunzione o nomina del dirigente, non abbiano altri dirigenti in organico, come risultante dalla dichiarazione aziendale al momento dell'iscrizione al SUID (Sportello Unico Iscrizione Dirigenti).

5. Per la fattispecie di cui al precedente comma 4, fermo restando quanto previsto dagli articoli 22 e 29 del CCNL, per la previdenza complementare di cui all'art. 27 il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il TFR al Fondo Mario Negri.

6. Con riferimento ai medesimi dirigenti, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Associazione Antonio Pastore la contribuzione indicata al comma 5 dell'articolo 28.

7. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto ad inviare annualmente al SUID (sportello unico iscrizione dirigenti) una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, controfirmata dal dirigente, che assumerà così la corresponsabilità della dichiarazione, oltre a provare la manifesta consapevolezza della stessa.

8. Qualora nel corso del biennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 4, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID, entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla modifica del requisito retributivo. Al verificarsi di tale ipotesi, il datore potrà applicare al dirigente, per il periodo residuo e fino al completamento del biennio, il trattamento contributivo previsto al comma 1 del presente articolo.

9. L'agevolazione introdotta con riferimento alle assunzioni/nomine di cui al comma 4 può essere usufruita solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente e non può sommarsi all'agevolazione di cui ai commi dall'1 al 3 del presente articolo.

10. La sperimentazione di cui ai commi 4 e seguenti del presente articolo ha durata limitata fino al 31 dicembre 2026. Entro tale data, le Parti firmatarie procederanno a una verifica congiunta, finalizzata a valutare la sostenibilità dell'intervento in relazione all'equilibrio finanziario del Fondo Mario Negri e all'efficacia della misura in termini di promozione dell'accesso alla dirigenza.

11. In esito alla verifica di cui al comma 10, le Parti potranno modificare, prorogare o abrogare la presente disciplina.

12. L'agevolazione contributiva di cui all'articolo 31, comma 1, ultimo punto, del CCNL 23 aprile 2023 viene soppressa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si impegnano a salvaguardare eventuali condizioni di impegno di assunzione/nomina a contribuzione agevolata già formalmente concordate alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Le Parti si impegnano, altresì, entro il 30 giugno 2027, a monitorare gli effetti delle modifiche introdotte nei commi dal primo al terzo dell'articolo 30 con il presente accordo e ad intervenire nel caso in cui 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, per uniformità, le Parti concordano di posticipare al 1° gennaio 2026 l'entrata in vigore delle modifiche di cui all'articolo 8 dell'Ipotesi di accordo del 5 novembre 2025 (Dirigente Temporaneo)".

Letto, confermato e sottoscritto.