

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 31 MAGGIO 2023 PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE DI LOGISTICA, MAGAZZINI GENERALI, TERMINAL OPERATORS PORTUALI, INTERPORTUALI ED AEREOPORTUALI

L'anno 2026, il giorno 16 del mese di febbraio in Milano,

tra

ASSOLOGISTICA – Associazione Italiana Imprese di Logistica, Magazzini Generali,
Magazzini Frigoriferi, Terminalisti Portuali, Interportali ed Aereoportuali

e

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

Premesso che le Parti:

- nel riaffermare la centralità del terziario di mercato come motore di crescita, innovazione e occupazione qualificata per il Paese, 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;
- con il rinnovo del presente CCNL, le Parti ribadisce l'impegno comune a valorizzare e diffondere il contratto, contrastando ogni forma di dumping contrattuale e promuovendo una cultura del lavoro manageriale basata su competenza, responsabilità e merito.

Tutto ciò premesso,

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 31 maggio 2023 e successive modifiche, per i dirigenti delle imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali ed aereoportuali

Articolo 1 – Ambito di applicazione del CCNL e contrasto al dumping contrattuale

1. Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale con qualifica di dirigente dipendente dalle imprese di logistica, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici

anche integrati con attività di supporto alla produzione che coprono l'intero processo della supply chain, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali.

2. Le Parti si impegnano ad attivare congiuntamente ogni utile iniziativa volta ad assicurare la piena e corretta applicazione del presente contratto collettivo in tutte le sue disposizioni, contrastando l'utilizzo di discipline negoziali non conformi ai criteri di rappresentatività e alle regole proprie del sistema contrattuale, al fine di garantire tutele omogenee e certe ai dirigenti destinatari e alle aziende rappresentate.

Articolo 2 – Aumento retributivo

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a euro:

- a) 250,00 mensili dal 1° marzo 2026;
- b) 300,00 mensili dal 1° gennaio 2027;
- c) 200,00 mensili dal 1° gennaio 2028.

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 luglio 2025, ad eccezione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

Art. 3 – Retribuzione mensile di fatto

1. A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione minima mensile di fatto del dirigente, comunque composta, di cui all'articolo 1, comma 3 dell'Allegato A del CCNL 31 maggio 2023, non può in ogni caso essere inferiore a euro 4.200,00, elevati a euro 4.500,00 a decorrere dal 1° gennaio 2027 ed a euro 4.700,00 a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Art. 4 – Una tantum

1. Con la retribuzione del mese di giugno 2026, ad integrale copertura periodo 1° gennaio/28 febbraio 2026, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo “una tantum” di euro 500,00 lordi.
2. 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 al 30 giugno 2026, l’una tantum verrà erogato con le competenze di fine rapporto.

Articolo 5 – Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

1. Le Parti convengono di dare continuità alle previsioni di cui all’articolo 12 del CCNL 31 maggio 2023.
2. Per il triennio 2026-2028, verrà quindi riconosciuto dalle aziende un credito welfare contrattuale di un valore minimo pari a 2.000,00 euro annui, secondo i criteri indicati ai commi 4 e 5 dell’articolo 12 medesimo.
3. Nel caso in cui un dirigente, a fine 2025, non abbia speso tutto o parte del contributo welfare previsto dal CCNL del 31 maggio 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.
4. 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.

5. Per effetto delle disposizioni di cui ai precedenti commi, a decorrere dal 1° gennaio 2026, il comma 7 dell'articolo 11 (Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement - CFMT) del CCNL è modificato come segue:

“7. 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 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. Per le annualità 2026, 2027 e 2028 l'incremento del contributo annuo sarà, invece, pari ad euro 36,00, di cui euro 18,00 a carico del datore di lavoro ed euro 18,00 a carico del Dirigente. Conseguentemente, con decorrenza 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2028, il contributo annuo sarà pari a euro 308,00 a carico del datore di lavoro e a euro 148,00 a carico del Dirigente”.

Articolo 6 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)

1. Le Parti concordano una variazione del 2% del contributo integrativo a carico del datore di lavoro di cui all'art 27, comma 6, del vigente CCNL. Conseguentemente, a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'aliquota di computo del contributo integrativo passa dall'attuale 2,47% al 2,52% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 dello stesso art. 27; a decorrere dal 1° gennaio 2027, al 2,57% ed infine, a decorrere dal 1° gennaio 2028, al 2,62%.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il comma 5 dell'articolo 27 del vigente CCNL è modificato come segue:

“5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al 12,86% a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, elevato al 2% a decorrere dal 1° gennaio 2026, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8”.

Articolo 7 – Garanzia Infortuni Pastore

Si richiama integralmente il contenuto dell'accordo sottoscritto il 18 dicembre 2025 con il quale, nelle more del rinnovo del CCNL del 31 maggio 2023, al fine di assicurare la continuità delle tutele previste dal CCNL in materia assicurativa, si è concordato un adeguamento del contributo a finanziamento della Garanzia Infortuni Pastore, a decorrere dal periodo contributivo relativo al quarto trimestre 2025, con conseguente modifica dell'articolo 23, comma 4, del CCNL come segue:

“Art. 23 – Previdenza Integrativa Individuale (Associazione Antonio Pastore)

... omissis ...

4. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la copertura contrattuale “Infortuni”, ai sensi dell’articolo 16, comma 5 del presente CCNL. Il relativo premio è inserito nel contributo annuo dovuto dalle aziende all’Associazione Antonio Pastore ed è pari ad euro 287,00 per l’anno 2022, con la conseguenza che, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, il contributo dovuto per ciascun dirigente ordinario verrà rideterminato in complessivi euro 5.048,26 annui. A decorrere dal 1° gennaio 2023, il premio è fissato nella misura di euro 410,00 annui per assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all’Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, sarà, a regime, pari ad euro 5.171,26 annui. A partire dal periodo contributivo relativo al quarto trimestre 2025 – 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. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all’Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, sarà, a regime, pari ad euro 5.321,26 annui. ... omissis ...”.

Si concorda altresì, di modificare, a decorrere dal 1° gennaio 2026, l’articolo 16, comma 5 e successivi, come segue:

“Art. 16 – Trattamenti di infortunio e malattia da causa da servizio

... omissis ...

5. 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:

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;

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.

5bis. A decorrere dal 1° gennaio 2026, con riferimento alla tutela assicurativa di cui al punto b) del comma 5 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.

6. Agli effetti dei commi precedenti:

- infortunio: l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sulla assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
- malattia professionale: la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa alla legge anzidetta;
- retribuzione: coacervo dei compensi di cui all'art. 36 del presente contratto.

7. Con decorrenza 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la garanzia contrattuale "Infortuni", tramite idonea appendice, con una somma massima assicurata calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Pertanto, i datori di lavoro dovranno avere cura di attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti le cui retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale, per poter adempiere agli obblighi previsti dal comma 5 del presente articolo, anche con riferimento ad eventuali limiti ed esclusioni previsti nella Garanzia Infortuni Pastore

che potrebbero non comportare l'automatico adempimento del dettato contrattuale".

Articolo 8 – Agevolazioni contributive

Le Parti hanno stabilito di rimodulare, semplificandola, la normativa contrattuale che disciplina le agevolazioni contributive, a decorrere dal 1° marzo 2026, anche al fine di incentivare l'inserimento di dirigenti all'interno delle PMI, modificando l'articolo 27 del CCNL 31 maggio 2023 come segue:

"Art. 27 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti artt. 22 e 23, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 22 comma 7 e 23, 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° marzo 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 10 del presente accordo (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 onnicomprensiva non

superiore al 3% della retribuzione mensile di fatto annua di cui all'articolo 3 del presente accordo, 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 11 e 24 del CCNL, per la previdenza complementare di cui all'art. 22 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 23.

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.

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 27 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%".

Articolo 9 – Dirigente Temporaneo

A decorrere dal 1° marzo 2026, l'articolo 28 (Dirigente temporaneo) del CCNL 31 maggio 2023 è modificato come segue:

“Art. 32 – Dirigente temporaneo

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati tramite contratti di lavoro dipendente con qualifica di dirigente, a tempo determinato, nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti.
2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo di cui all'art. 27, commi da 1 a 3, del CCNL secondo i criteri ivi previsti”.

Articolo 10 – Invecchiamento Attivo

1. 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.
2. I contratti individuali di cui al comma precedente dovranno, ai fini della loro piena validità, essere ratificati presso le Associazioni territoriali di Manageritalia o presso Assologistica, che ne attesteranno l'avvenuta sottoscrizione ai sensi del presente articolo.

3. A tali contratti può essere applicata, per una sola volta per ogni dirigente, l'agevolazione contributiva di cui all'articolo 27, 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.

4. 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 2, 6 e 7 dell'articolo 35 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.

Articolo 11 – Formazione e aggiornamento professionale

1. Le Parti convengono sulla necessità di incentivare l'utilizzo dei percorsi formativi proposti dal CFMT e dei Piani Fondir, stimolando le aziende a favorire la partecipazione dei dirigenti alle attività di aggiornamento professionale, anche tramite il riconoscimento di permessi retribuiti, in considerazione del sostegno che da ciò deriverebbe alla modernizzazione dei processi interni aziendali, potendo contare su manager aggiornati e gratificati nella loro crescita professionale. A tal fine, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i commi 5 e 6 dell'articolo 11 del CCNL 31 maggio 2023 sono modificati come segue:

“5. I datori di lavoro favoriranno, in maniera continua e permanente, le iniziative di autoformazione, purché inerenti al ruolo e alle responsabilità ricoperte dal dirigente.

5. I dirigenti 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. I suddetti congedi retribuiti possono essere fruiti esclusivamente per la frequenza di programmi formativi e non danno quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione”.

Articolo 12 – Politiche attive per la ricollocazione

1. A decorrere dal 1° marzo 2026, il contributo di cui al comma 10 dell'articolo 11 del CCNL viene fissato in 2.000 euro. Con la stessa decorrenza, nelle tipologie di cessazione da cui deriva il suddetto obbligo contributivo sono incluse le risoluzioni consensuali. 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.

2. Per effetto delle disposizioni di cui al precedente comma uno, con la medesima decorrenza ivi indicata, il comma 6 dell'art. 34 (Risoluzione del rapporto di lavoro) del CCNL 31 maggio 2023 è sostituito dal seguente:

6”. Ai sensi dell'art. 11, comma 10, del presente CCNL, il datore di lavoro liquiderà al CFMT – per ogni dirigente licenziato – un contributo pari a euro 2.000”.

Articolo 13 – 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.

Articolo 14 – Gravi patologie

1. A decorrere dal 1° marzo 2026, all'articolo 15 del CCNL 31 maggio 2023 viene aggiunto il seguente comma 3bis:

“3.bis. 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”.

Articolo 15 – Pari opportunità e trasparenza retributiva

In ottemperanza alla Dichiarazione a verbale in calce all'articolo 1 del CCNL, le Parti convengono di istituire un Osservatorio nazionale per la diversità, l'equità, l'inclusione e la trasparenza retributiva, con compiti di indagini conoscitive, promozione di attività formative e iniziative per il bilanciamento dell'attività lavorativa con la vita familiare.

Articolo 16 – Ferie

A decorrere dal 1° marzo 2026, il comma 2 dell'articolo 9 del CCNL 31 maggio 2025 è modificato come segue:

“2. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non

godute. Il datore di lavoro è tenuto a favorire la fruizione delle ferie, tramite espresso invito scritto. Il dirigente deve, altresì, essere informato dell'impossibilità di fruire dei giorni di ferie eccedenti le quattro settimane annue o di ottenere la relativa indennità sostitutiva, qualora eccezionalmente, nonostante l'espresso invito del datore, tali giornate non risultino comunque fruite, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. In mancanza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla normale retribuzione di fatto, da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi”.

Art. 17 - Decorrenza e durata

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2026, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2028.

2. Le Parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31 dicembre 2028, in modo da rinnovare tempestivamente il CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOLOGISTICA

MANAGERITALIA