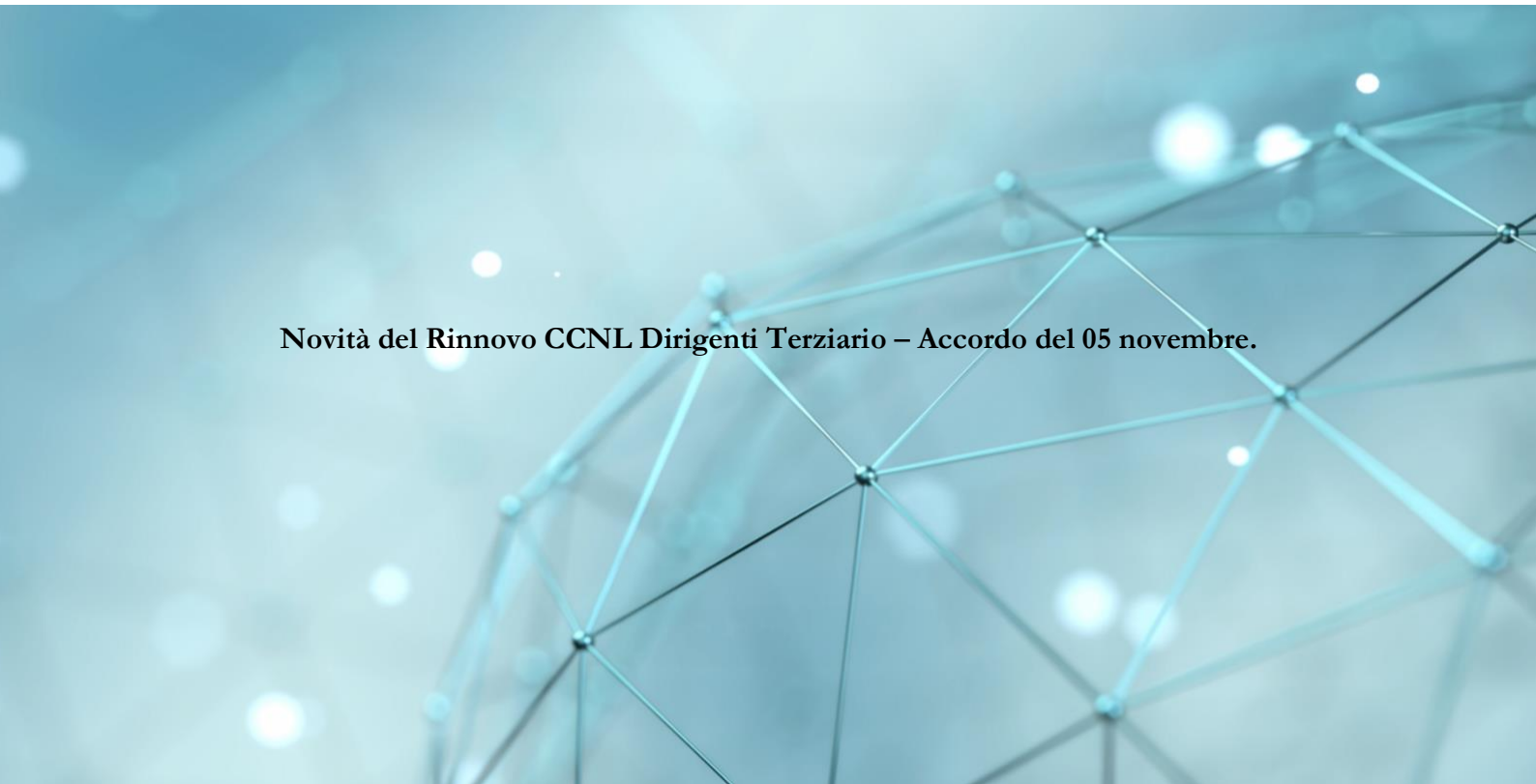


Birtolo & Partners

CENTRO STUDI



Novità del Rinnovo CCNL Dirigenti Terziario – Accordo del 05 novembre.

Informativa lavoro del 09 gennaio 2026

Il 5 novembre 2025, Confcommercio e Manageritalia hanno sottoscritto l'Ipotesi di Accordo di rinnovo del "CCNL per i Dirigenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e Servizi".

La firma del rinnovo, avvenuta in anticipo rispetto al termine di scadenza fissato al 31 dicembre 2025, è una attestazione di visione strategica, oltre che di responsabilità, delle Parti per un contratto collettivo che oggi rappresenta oltre 10 mila imprese e 32mila dirigenti.

Di seguito si analizzano le principali novità.

1. Trattamento economico

Le Parti hanno previsto un aumento mensile lordo pari a 800 euro da suddividere in tre tranches a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno nelle seguenti misure:

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

L'accordo specifica che i suddetti aumenti dei minimi contrattuali non potranno essere computati in riduzione o a compensazione di trattamenti individuali già in essere, ad eccezione delle somme erogate dai datori di lavoro, dopo il 31 luglio 2025, a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali ovvero espressamente concesse al fine di garantire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. Welfare. Servizi per i dirigenti e i familiari

Grande rilievo è stato dato al rafforzamento del welfare contrattuale, anche al fine di promuovere e incentivare il modello di welfare personalizzato e inclusivo: l'accordo, infatti, in aggiunta agli aumenti retributivi, ha previsto il riconoscimento di un credito welfare da parte delle aziende pari a 1.500 euro annui per il triennio 2026/2028. In aggiunta, 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, allo scopo di garantire al dirigente il più ampio sostegno possibile sia nella sfera professionale sia in quella privata.

Tali importi, nel caso in cui i dirigenti non ne abbiano ancora fruito, potranno essere (in tutto o in parte) traslati negli esercizi successivi ovvero destinati al Fondo Mario Negri. Pertanto, nelle ipotesi di mancata comunicazione in merito alla destinazione dell'importo welfare residuo al 31.12.2025, lo stesso verrà riaccreditato nel 2026. Trattamento analogo sarà riservato ai crediti welfare non fruiti con riferimento agli anni 2026, 2027 e 2028.

Viene inoltre ridotto a 36,00 eur 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.

3. Previdenza complementare

Confindustria e Manageritalia hanno concordato una variazione del 2% del contributo integrativo a carico del datore di lavoro e, pertanto, a decorrere dall'1.1.2026, l'aliquota di computo del contributo integrativo passa dall'attuale 2,47% al 2,52% della retribuzione convenzionale annua; a decorrere dall'1.1.2027, al 2,57% ed infine, a decorrere dall'1.1.2028, al 2,62%.

È stato, inoltre, concordato un aumento del contributo ordinario a carico del dirigente per la previdenza complementare: a partire dal 1° gennaio 2026, infatti, la quota a carico di quest'ultimo passerà dall'1% al 2% della retribuzione convenzionale annua, quindi dagli attuali 592,25 ai 1.184,49 euro annui.

4. Garanzia Infortuni Pastore

Al termine del primo periodo di test della nuova garanzia contrattuale che interviene in caso di infortunio professionale ed extra professionale, le Parti concordano un adeguamento del contributo a finanziamento della Garanzia Infortuni Pastore, a decorrere dal periodo contributivo relativo al quarto trimestre 2025. Il premio a carico delle aziende è stato aumentato di un importo pari a 150,00 euro annui e, per tale ragione, passerà 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.

5. Agevolazioni contributive per l'assunzione e la nomina di dirigenti

Le Parti hanno, altresì, provveduto ad una rimodulazione della normativa contrattuale in materia di agevolazioni contributive allo scopo di incentivare l'inserimento di figure dirigenziali anche nelle PMI.

Per garantire equità e sostenibilità, sono state stabilite la rimodulazione e la semplificazione delle agevolazioni contributive applicate dal Fondo Mario Negri e dall'Associazione Antonio Pastore, le quali non saranno più legate all'età anagrafica e 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.

6. Invecchiamento attivo

Allo scopo di favorire il ricambio generazionale, Le parti hanno introdotto una norma sperimentale che consentirà alle aziende di concordare la permanenza in azienda di dirigenti senior: a tali figure, con un'età anagrafica fino a tre anni inferiore rispetto all'età pensionabile di vecchiaia e 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.

Le parti hanno, infine, previsto che in caso di cessazione anticipata del contratto a termine al dirigente spetterà il riconoscimento di uno specifico indennizzo pari alle mensilità che decorrono dalla data di cessazione alla data in cui il contratto di lavoro avrebbe avuto termine.

7. Formazione e aggiornamento professionale e politiche attive di ricollocazione

Le Parti riconoscono l'esigenza di promuovere e rafforzare il ricorso ai percorsi formativi messi a disposizione dal CFMT e ai Piani Fondir, incoraggiando le aziende a favorire la partecipazione dei dirigenti alle attività di aggiornamento professionale, anche mediante la concessione di permessi retribuiti. Tale orientamento è motivato dall'importanza che la formazione continua offre alla modernizzazione dei processi aziendali, consentendo di avvalersi di manager costantemente aggiornati e valorizzati nel loro percorso di crescita professionale.

A decorrere dall'1.1.2026, il contributo aziendale dovuto al CFMT al momento della cessazione del rapporto di lavoro, passa dagli attuali 2.500,00 euro a 2.000,00 euro. Con la stessa decorrenza, nelle tipologie di cessazione da cui deriva il suddetto obbligo contributivo sono incluse le risoluzioni consensuali.

8. 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”.

9. Gravi patologie

Per i dirigenti che, affetti da gravi patologie invalidanti (con grado di invalidità pari almeno al **74%**), 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, 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”.

10. Pari opportunità e trasparenza retributiva

Le parti, a completamento delle azioni intraprese con il rinnovo contrattuale in parola, introducono misure di promozione della parità di genere istituendo l'Osservatorio nazionale per la diversità, l'equità, l'inclusione e la trasparenza retributiva, al quale affidare compiti di indagini conoscitive, promozione di attività formative e iniziative per il bilanciamento dell'attività lavorativa con la vita familiare.

I consulenti dello Studio sono a disposizione per ogni chiarimento utile.

Testi a cura di

Luigi Birtolo
Valeria Ienopoli
Anna Spataro
Lina Birtolo
Rosalba Bartucca
Diana Lorusso

La presente circolare ha finalità formative e divulgative; le informazioni contenute non costituiscono profili di responsabilità legali a carico di Studio Birtolo & Partners. Si invita a rivolgersi ai professionisti dello Studio per ogni ulteriore approfondimento.